Que
Travail
min

Misc pubns
1977 r32

Travail Québec

LA SEMAINE COMPRIMÉE ET LES TRAVAILLEURS :

INCIDENCES SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LA VIE EXTRA-PROFESSIONNELLE

Viviane Benmouyal-Acoca, Sociologue
René Boulard, Psychologue industriel
Bernard-M. Tessier, Sociologue

Ministère du Travail
et de la Main-d'oeuvre
Direction générale de la recherche

LEGISLATIVE RESEARCH ... ONTARIO
TORONTO
APR 20 1978
RECEIVED

Kwoc

« Hours of labour »

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

DIRECTION GENERALE DE LA RECHERCHE

SERVICE DES ETUDES EN ORGANISATION DU TRAVAIL

LA SEMAINE COMPRIMEE ET LES TRAVAILLEURS - INCIDENCES SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LA VIE EXTRA-PROFESSIONNELLE

Rapport-synthèse de recherche

Viviane Benmouyal-Acoca, Sociologue
René Boulard, Psychologue industriel
Bernard-M. Tessier, Sociologue

Montréal, Septembre 1977

La reproduction des textes, en tout ou en partie, est autorisée à la condition d'en mentionner la source.

Première impression: 1,000 exemplaires

Cette publication est disponible chez:

L'Editeur Officiel du Québec
1283 boul. Charest ouest
Québec, Qué.

ISBN 0-7754-2922-8

Dépôt légal
4e trimestre 1977
Bibliothèque Nationale du Québec.

AVANT-PROPOS

101-03485/

Une des préoccupations majeures du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre consiste à légiférer en vue d'assurer à tous les travailleurs, syndiqués ou non, des conditions minimales de travail. Parmi celles-ci, figurent au premier rang les horaires de travail. C'est dans cette perspective, compte tenu de la mission du ministère, que la Direction générale de la recherche s'est vu confier le mandat de procéder à des études sur le réaménagement des temps de travail, et plus particulièrement sur les horaires comprimés.

Le présent rapport constitue le fruit d'efforts prolongés et constants de la part du Service des études en organisation du travail. Il s'agit de la recherche la plus poussée qui ait été entreprise sur le sujet. Quelques études américaines ou canadiennes avaient abordé le même problème, mais jamais un échantillon aussi vaste n'avait été rejoint.

Nous espérons que cette recherche pourra aider les nombreux gestionnaires d'entreprises confrontés avec l'implantation d'horaires comprimés, ainsi que les administrateurs gouvernementaux qui ont à porter des jugements et à prendre des décisions relatives aux lois régissant le travail et qu'elle servira de référence aux différents chercheurs universitaires dans le domaine de la qualité de vie au travail.

REAL CHAMBERLAND
Directeur général par interim
Direction générale de la recherche

TABLE DES MATIERES

	Page
Avant-propos	iii
Liste des tableaux	ix
Introduction	1
Partie I Cadre général de la recherche	
Chapitre 1 Contexte de la recherche - Bernard-M. Tessier	
Introduction	11
1.1 Les horaires de travail du XIX^{e} siècle à nos jours ...	11
1.2 Les nouvelles alternatives	14
1.3 Orientation de la recherche	16
Chapitre 2 Examen de la littérature - Viviane B. Acoca	
Introduction	21
2.1 Effets organisationnels	21
2.2 Effets individuels	23
Chapitre 3 Cadre conceptuel - Viviane B. Acoca	
Introduction	27
3.1 Variables de la recherche	27
3.2 Avantages et inconvénients	28
3.3 Variables intervenantes	28
3.4 Hypothèses	29
Chapitre 4 Cadre méthodologique - Bernard-M. Tessier	
4.1 Population de la recherche	33
4.2 Approche méthodologique	34
4.3 Variables	35
4.4 Administration du questionnaire	37

Page

Partie II Résultats de la recherche

Chapitre 5 Description de la population et des horaires comprimés - Viviane B. Acoca

Introduction 43
5.1 Variables socio-démographiques 43
5.2 Variables socio-économiques 43
5.3 Variables occupationnelles 45
5.4 Variables descriptives de l'horaire 50

Chapitre 6 Effets psychologiques des horaires comprimés - René Boulard

6.1 Cadre conceptuel 55
6.2 Cadre méthodologique 56
6.3 Résultats 59
6.4 Interprétation 64
6.5 Conclusion 75

Chapitre 7 Semaine comprimée et vie hors travail - Bernard-M. Tessier

7.1 Objectif et méthodologie de la recherche 83
7.2 Niveaux de la participation 88
7.3 Adaptation des 777 employés 91
7.4 Adaptation des employés actifs 98
7.5 Adaptation des employés inactifs 101
7.6 Influence des variables sexe, âge et état civil 103
7.7 Conclusion 107

Chapitre 8 Avantages et inconvénients de la semaine comprimée - Viviane B. Acoca

Introduction 113
8.1 Avantages 113
8.2 Inconvénients 113

Page

8.3 Avantages selon l'âge, le sexe et l'état civil 115
8.4 Inconvénients selon l'âge, le sexe et l'état civil ... 117
8.5 Avantages selon le type d'emploi et la formule d'horaire comprimé 119
8.6 Inconvénients selon le type d'emploi et la formule d'horaire comprimé 121
8.7 Avantages et inconvénients de la semaine comprimée selon sa date d'introduction 123
8.8 Conclusion 124

Conclusion générale de toute l'étude 125

Appendice A - Questionnaire 133

Bibliographie 161

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 La population de la recherche

Tableau 2 Les variables de la recherche

Tableau 3 Répartition des questionnaires selon le mode de distribution

Tableau 4 Répartition de la main-d'oeuvre ayant la semaine comprimée selon l'âge, le sexe et l'état civil

Tableau 5 Revenu annuel des répondants selon leur catégorie d'emploi

Tableau 6 Ancienneté selon les catégories d'emploi

Tableau 7 Genre de travail selon les catégories d'emploi

Tableau 8 Formule d'horaire selon les catégories d'emploi

Tableau 9 Les variables psychologiques impliquées dans le phénomène des horaires comprimés

Tableau 10 Cadre méthodologique: variables mesurées par le questionnaire

Tableau 11 Fréquence et pourcentages de réponses à chacune des questions (effets psychologiques)

Tableau 12 Différences significatives à chacune des questions, selon l'analyse par variable de contrôle (effets psychologiques)

Tableau 13 Liste des activités hors travail

Tableau 14 Les variables de la recherche (activités hors travail)

Tableau 15 L'adhésion des employés aux activités hors travail

Tableau 16 L'augmentation de la participation aux activités hors travail, par activité

Tableau 17 La répartition des employés selon leur comportement face aux activités hors travail - par activités

Tableau 18 Le maintien des activités hors travail, par activités

Tableau 19 Le transfert des activités hors travail, par activités

Tableau 20 L'abandon des activités hors travail, par activités

Tableau 21 L'adoption de nouvelles activités hors travail, par activités

Tableau 22 La répartition des employés actifs selon leur comportement face aux activités hors travail, par activités

Tableau 23 L'adoption de nouvelles activités hors travail et les abstentions, par activités (employés inactifs seulement)

Tableau 24 Les valeurs au Test Chi Carré pour les différences de résultats reliées au sexe, à l'âge et à l'état civil dans l'adoption et l'abandon des activités hors travail

Tableau 25 Avantages provenant de la semaine comprimée selon la totalité des répondants

Tableau 26 Inconvénients causés par la semaine comprimée selon la totalité des répondants

Tableau 27 Avantages de la semaine comprimée selon l'âge, le sexe et l'état civil

Tableau 28 Inconvénients de la semaine comprimée selon l'âge, le sexe et l'état civil

Tableau 29 Avantages de la semaine comprimée selon le type d'emploi et la formule d'horaire comprimé

Tableau 30 Inconvénients de la semaine comprimée selon le type d'emploi et la formule d'horaire comprimé

Introduction

Cette recherche sur la semaine comprimée s'inscrit dans un programme d'étude plus vaste sur l'aménagement des temps de travail. Deux phénomènes ont polarisé, depuis quelques années, les efforts du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre dans ce domaine de recherche: l'horaire variable et la semaine comprimée.

La Direction générale de la recherche a récemment publié quelques rapports d'étude sur l'horaire variable [1]. Ceux-ci décrivent la situation de ce type d'horaire au Québec et mettent en relief ses répercussions sur le travailleur et sur l'organisation. L'une d'entre eux décrit l'expérience suisse et allemande de l'horaire variable et dévoile les résultats d'une mission d'étude dans ces deux pays.

L'étude de la semaine comprimée au Québec a débuté en 1974 par un inventaire des organisations qui avaient modifié en ce sens leurs horaires de travail. Un premier rapport (Benmouyal-Acoca, V. et al., 1975) souligne les principales caractéristiques des horaires en vigueur et indique quels types d'organisations et quelles catégories d'employés étaient impliqués dans ces expériences.

---

1 Turgeon, B. (1976)
Côté, L. H., Lewis, N. (1976)
Tessier, B.-M., Turgeon, B. (1976)
Boulard, R. et al. (1977)

Dans une deuxième phase, le but de cette étude était d'évaluer les conséquences de la semaine comprimée sur les travailleurs. La multiplicité des dimensions envisagées a milité en faveur d'une répartition du travail entre la Direction générale de la recherche (D.G.R.), le Centre de recherches en sciences de la santé (C.R.S.S.) de l'Université du Québec à Trois-Rivières et le Centre de recherche et de développement économique (C.R.D.E.) de l'Université de Montréal. A cette occasion, le C.R.S.S. s'est vu confier l'étude des effets de la semaine comprimée sur la santé physique et mentale des individus, tandis que le C.R.D.E. a pris la responsabilité d'une recherche sur les incidences économiques de cet horaire pour les travailleurs.

La D.G.R. acquérait alors le mandat de décrire la population touchée par la semaine comprimée et de mener une étude 1) sur la satisfaction des travailleurs face à leur nouvel horaire 2) sur les changements qu'ils ont apportés à leur vie hors-travail et 3) sur les avantages et les inconvénients de l'horaire.

Ce rapport-synthèse présente, de façon très concise, les résultats de l'étude réalisée par la Direction générale de la recherche. Un rapport de recherche beaucoup plus complet peut être obtenu sur demande au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

La première partie du document décrit les éléments théoriques et méthodologiques à la base de cette recherche. Elle traite plus spécifiquement du contexte dans lequel le phénomène de la semaine comprimée doit être appréhendé, de l'examen de la littérature, du cadre conceptuel sur lequel repose cette étude et du cadre méthodologique qui a guidé l'opérationnalisation de la recherche. La deuxième partie contient les résultats de l'étude. On y décrit d'abord la population impliquée dans l'enquête selon plusieurs variables. Les chapitres suivants présentent, analysent et interprètent les données recueillies sur la satisfaction des employés, l'aménagement de leur vie hors-travail et les principaux avantages et inconvénients de la semaine comprimée.

Partie I

Cadre général de la recherche

Chapitre 1

Contexte de la recherche

par

Bernard-M. Tessier

Introduction

Au mois d'avril 1974, lors du 29e Congrès annuel des Relations industrielles (Université Laval), le sous-ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre, monsieur Réal Mireault, affirmait publiquement l'intention de son ministère de prendre le leadership de la connaissance sur les phénomènes de la semaine comprimée et des horaires variables au Québec.

La présente recherche répond à cette volonté d'apporter le plus grand nombre possible de réponses aux interrogations du ministère sur les répercussions de la semaine comprimée sur les travailleurs. Ce dernier pourra désormais diffuser avec plus d'assurance une information nuancée sur la semaine comprimée et intervenir, au besoin, pour protéger les intérêts des travailleurs.

Notre première démarche a pour but de cerner le phénomène de la semaine comprimée en le situant dans son contexte social et historique.

1.1 Les horaires de travail, du XIX^{e} siècle à nos jours

La semaine de travail de cinq jours et de 40 heures s'est imposée, depuis plusieurs années déjà, comme l'horaire modèle qui a su rallier une très forte majorité d'entreprises. L'avènement d'un nouvel horaire de travail, la semaine comprimée, au début des années 1970, modifie, par conséquent, les coordonnées principales du système qu'il remplace et remet en question la résultante de multiples mutations survenues dans l'aménagement des heures de travail depuis plus de 100 ans.

Il s'avère par conséquent fondamental, avant d'étudier la semaine comprimée comme phénomène isolé, de faire ressortir ses précédents historiques. L'adoption d'une telle perspective permettra de réaliser si la semaine comprimée se situe bien dans le prolongement logique des transformations passées des horaires de travail ou si elle marque, au contraire, le début d'une nouvelle orientation.

1.1.1 Une journée plus courte

Au début du XIX^{e} siècle, certaines pressions se sont d'abord exercées en vue de diminuer la durée de la journée de travail. Celle-ci comportait le plus souvent 12 heures, mais elle atteignait dans certaines industries 14 et même 16 heures de travail. A cette époque, la semaine de travail s'étendait sur six jours consécutifs.

La première loi limitative fut votée en 1833 au Royaume-Uni. Elle établissait la durée maximum du travail des enfants à 10 heures par jour. La journée de dix heures ne s'est cependant généralisée à la majorité des travailleurs des pays d'Europe et d'Amérique qu'à la veille de la première guerre mondiale (1914). Des pressions soutenues ainsi qu'un ensemble de facteurs politiques et sociaux réussirent, dès 1919, à faire instituer la journée de huit heures dans les principaux secteurs industriels d'Europe et d'Amérique. Il a toutefois fallu attendre onze années additionnelles, soit vers 1930, pour qu'une nouvelle convention accorde, sur le plan international, la journée de huit heures aux employés de commerce et de bureau.

1.1.2 La semaine de cinq jours

Durant les années qui suivirent, les progrès énormes dans l'amélioration des méthodes et des techniques de production allaient, de pair avec la croissance soutenue des revendications syndicales, faciliter le passage à la seconde étape de ce développement, soit l'avènement et la généralisation de la semaine de cinq jours de 40 ou 45 heures (1945).

Nous sommes toujours aujourd'hui, sur le plan international, à parcourir cette étape où l'établissement de la semaine de 40 heures requiert, dans la plupart des cas, l'extension de la fin de semaine à deux journées complètes.

Aujourd'hui, les exigences syndicales et la hausse continue de la productivité contribuent toujours à favoriser l'allègement de la charge de travail que l'on voit réduite dans certains milieux jusqu'à 30 heures par semaine.

1.1.3 Le bilan

Voici quelques constatations auxquelles cette brève revue historique des heures de travail nous permet d'arriver:

1. La durée hebdomadaire de travail a été réduite presque de moitié de 1800 à nos jours, de 70 heures environ à 40 heures;

2. La journée de huit heures fut instituée dès 1919;

3. La réduction des heures de travail s'est opérée en deux étapes: la première a permis de limiter la journée de travail de 12 heures à huit heures en conservant une semaine de six jours de travail; la deuxième a ensuite consisté à réduire la semaine de travail à six jours, en conservant huit heures de travail par jour;

4. La semaine de cinq jours de huit heures demeure toujours aujourd'hui un objectif pour de nombreuses entreprises dans plusieurs pays;

5. Au Canada, depuis une quinzaine d'années, la semaine de travail n'a diminué que de deux heures, ce qui représente un net ralentissement par rapport à la période précédente.

Tous comptes faits, la semaine comprimée pourrait bien être envisagée comme le prolongement des tendances historiques de réduction des heures de travail, si elle ne comportait tout simplement qu'une réduction des jours de travail. Mais en allongeant généralement au-delà de huit heures la journée de travail, cet horaire entre directement en conflit avec une telle évolution qui réduisait, dès 1919, à huit heures la durée quotidienne du travail.

La semaine comprimée se présente plutôt comme un mode de redéfinition de la semaine de travail dont la tendance à la réduction s'est nettement ralentie depuis quelques années au Canada.

1.2 Les nouvelles alternatives

Si la semaine comprimée modifie sans pour autant réduire la semaine de travail, elle ne s'impose tout de même pas comme l'unique alternative de substitution à la semaine de travail conventionnelle. D'autres formes d'horaires ont en effet vu le jour depuis quelques années dans les pays d'Amérique et d'Europe. Une étude américaine récente (Glickman et Brown, 1974) rassemble, au moyen d'une typologie simplifiée, les différents types d'horaires présentement en vigueur aux Etats-Unis. Cette synthèse englobe les horaires suivants: 1) l'horaire fixe, incluant les horaires classiques (5 jours par semaine, de 9 à 5 heures), la semaine comprimée, la formule des équipes alternantes et les horaires échelonnés; 2) les horaires rationnels; 3) l'horaire variable et 4) l'horaire libre.

Il ressort de cette typologie que les dernières innovations en aménagement des temps de travail ont tendance à se regrouper autour de deux axes caractéristiques: elles s'identifient tantôt à un mode original de redistribution des heures et des jours de travail (la semaine comprimée) et tantôt à des systèmes plus ou moins permissifs de contrôle et de comptabilisation des heures travaillées (l'horaire variable).

1.2.1 La semaine comprimée

Pratiquement absente en Europe, la semaine comprimée a connu un certain essor dès son apparition aux Etats-Unis où plus de 3,000 entreprises reconnaissaient en faire l'expérience dès 1972 (Cournoyer, Gunn et Denault, 1972). Le concept s'est rapidement fait connaître au Canada qui comptait, selon une estimation effectuée la même année, plus de 200 entreprises.

La province de l'Ontario en dénombrait (Robertson, 1973) un peu plus de 95 en juillet 1973, alors que dans la province de Québec, une étude menée par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre (Acoca, Boulard, Tessier, 1975) évaluait à 62 le nombre d'entreprises qui faisaient usage de cet horaire en 1974. Ces chiffres permettent de conclure que, sur le plan numérique, la semaine comprimée demeure jusqu'à maintenant un phénomène d'envergure limitée qui affecte moins d'un pourcent de la main-d'oeuvre, que ce soit aux Etats-Unis, au Canada ou au Québec.

1.2.2 Le phénomène québécois

Dans la province de Québec, le secteur manufacturier regroupe près des trois quarts des entreprises qui ont une semaine comprimée. Les quelque 2,000 employés québécois qui ont une forme d'horaire comprimé ont tendance à se concentrer dans les postes de production. En effet, près des deux tiers se livrent à des tâches directement productives, tandis qu'une proportion de 16% est affectée à un travail clérical. Le phénomène atteint davantage la main-d'oeuvre masculine (85%) et les employés syndiqués (65%).

Par ordre d'importance numérique, les 48 horaires inventoriés au Québec se répartissent comme suit: la semaine de quatre jours

(56.9%), celle de trois jours et demi (13.8%), celle de trois jours (9.8%), celle de quatre jours et demi (9.8%) et d'autres formules (9.7%). La journée de travail, qui peut coïncider avec n'importe quel jour de la semaine, même le dimanche, comporte de 8 à 12½ heures. Le nombre de jours de travail varie, quelquefois, d'une semaine à l'autre, pour un même horaire. De même, la journée de travail peut, dans certains cas, avoir une durée inégale au cours de la même semaine.

1.3 Orientation de la recherche

Tel que le reflète l'analyse précédente des horaires au Québec, la semaine comprimée allonge la journée de travail selon des proportions variables. Cette dernière dépasse bien souvent le seuil des huit heures difficilement atteint au tout début du siècle. L'avènement de la semaine comprimée représente évidemment à cet égard une tendance réactionnaire dans l'évolution des temps de travail.

Paradoxalement, la semaine comprimée revêt également un caractère nettement progressiste lorsqu'elle allonge d'une ou deux journées la fin de semaine. En effet, pour le travailleur salarié, la libre disposition de trois ou quatre journées consécutives chaque semaine confère immanquablement à cet horaire un attrait sans précédent.

Dans les faits, cependant, comment le travailleur réagit-il à l'expérience de la semaine comprimée? La présente recherche s'est fixé comme objectif de répondre le plus explicitement possible à cette question. Elle vise plus précisément à connaître les répercussions de la semaine comprimée sur le travailleur, d'abord au travail, dans le contexte de l'entreprise, et ensuite, en dehors du travail, principalement dans la qualité de sa vie familiale et sociale. La révision préliminaire, dans le prochain

chapitre, des études réalisées à ce sujet depuis le début des années 70, au Canada et aux Etats-Unis, nous amènera subséquemment à détailler l'objet véritable de celle-ci.

Chapitre 2

Examen de la littérature

par

Viviane B. Acoca

Introduction

La semaine de travail comprimée a été le sujet de nombreux écrits, (McKenzie, 1972, Steward et Larsen, 1971; Wernette, 1968), conférences (Sexton et Boivin, 1974; Conference Board, 1974) ainsi que d'une Commission d'enquête commandée par le Ministère du Travail du Canada en 1972 (Johnstone). Cependant, peu de recherches empiriques, autres que des études de cas, se sont penchées sur la question.

Les effets des horaires comprimés peuvent toucher, d'une part, les entreprises qui les adoptent et, d'autre part, les employés auxquels ils sont appliqués.

2.1 Effets organisationnels

Dans la plupart des cas, la semaine comprimée a été introduite au sein de l'entreprise conséquemment à une initiative de leurs dirigeants (Wheeler, Gurman et Tarnowieski, 1972; Poor, 1971). Par contre, en Alberta, la quasi totalité des requêtes seraient issues des travailleurs de cette province (May, 1972).

Par ailleurs, les administrateurs des organisations qui n'ont pas adopté un tel type d'horaire, y sont généralement opposés malgré le fait que plusieurs d'entre eux admettent que leurs employés aimeraient concentrer leurs heures de travail en un moindre nombre de journées (Poor, 1971; Newstrom et Werther, 1973).

Quelles sont les entreprises qui optent pour un tel horaire de travail? Les auteurs (Poor, 1973; Newstrom et Werther, 1973, Glickman et Brown, 1973) s'entendent pour dire que ce sont surtout des manufactures de petite taille (moins de 500 personnes) dont les employés ne

sont pas syndiqués. Cette dernière caractéristique s'explique du fait que plusieurs syndicats ont pris position contre le principe de la semaine comprimée car la journée de travail dépasse généralement les huit heures.

Néammoins, au Canada et au Québec, la plupart des employés touchés par les horaires comprimés sont syndiqués (Samson et al., 1971; Benmouyal-Acoca et al., 1975).

La semaine comprimée a avantagé les entreprises à plusieurs égards (Poor, 1973; Samson et al., 1971; Swinner, 1974):

- augmentation de la productivité résultant de la diminution des temps de mise en marche et d'arrêt de la production ainsi que de la satisfaction accrue des employés

- diminution de l'absentéisme, dû au fait que le personnel peut régler ses affaires personnelles en dehors des heures de travail

- diminution du roulement reliée à la hausse de satisfaction des employés

- amélioration du recrutement, suite à l'attrait de l'horaire comprimé

- amélioration des services aux clients car les heures d'affaires quotidiennes sont allongées

- réduction du temps supplémentaire, conséquence directe de l'augmentation de la productivité et de l'efficacité au travail.

Il importe de souligner également que ce nouvel aménagement des heures de travail a causé certains effets négatifs (quoique mineurs), principalement en matière de planification des horaires et de communication avec les employés qui oeuvrent selon l'horaire traditionnel de cinq jours. Finalement, la fatigue engendrée par de longues journées de travail a posé de sérieux problèmes à certaines entreprises qui ont du fait été obligées d'abandonner les horaires comprimés.

2.2 Effets individuels

La très grande majorité (87%) des personnes qui travaillent trois ou quatre jours par semaine sont hautement favorables à leur horaire (Poor et Steel, 1973). Trois incidences majeures affectent la vie des employés:

- la satisfaction: les études (Wilson et Selzer, 1973; Robertson et Ferlejowski, 1973; Nord et Costigan 1973) rapportent des taux de satisfaction allant de 79% à 97%. Néammoins certains employés expriment plus de contentement que d'autres: les plus jeunes, les employés de bureau et ceux qui travaillent moins de 10 heures par jour.

- la fatigue: bien que ce facteur se soit parfois révélé fort sérieux, une proportion de 15% d'employés souligne cet inconvénient. Néanmoins ses effets sont souvent amenuisés par les conséquences positives de la semaine comprimée.

- participation aux activités hors travail: la concentration des heures de travail occasionne un regroupement du temps libre. Une des principales raisons de l'appréciation des nouveaux horaires

découle directement de leurs effets bénéfiques sur la vie familiale des individus concernés. Un second avantage apprécié d'une importante proportion d'employés (un tiers d'entre eux, selon Robertson et Ferlejowski 1974) est l'amélioration de leur vie sociale et de loisirs. Il semblerait qu'ils s'adonnent davantage à certaines activités telles le bricolage ou l'entretien de leur maison, passent plus de temps avec leurs amis ou à se reposer. L'utilisation du "bloc" de temps libre varie, entre autres, selon l'âge et le sexe: alors que les plus jeunes et les hommes préfèrent se consacrer à des activités de récréation, les employés plus âgés ainsi que les femmes ont plutôt tendance à planifier des activités utilitaires (Nord et Costigan, 1973).

En définitive, les horaires comprimés semblent satisfaire la plupart des employés et des entreprises qui les ont adoptés. Les avantages organisationnels et individuels surpassent de loin les inconvénients qui en découlent.

Pour finir cette partie, il faudrait souligner la limite de la portée de résultats de plusieurs des études ci-haut citées. Elles ont été parfois imprécises sur la population qu'elles visaient (Poor et Steel, 1973); souvent elles sont basées sur des taux de réponses peu élevés (25% dans l'étude de Wilson et Selzer et de Poor et Steel); ou sur des échantillons non représentatifs (Robertson et Ferlejowski, Nord et Costigan). Bien qu'il faille garder à l'esprit ces quelques restrictions, il n'en reste pas moins que leurs données puissent être intéressantes et servir de point de comparaison à celles de la présente recherche.

Chapitre 3

Cadre conceptuel

par

Viviane B. Acoca

Introduction

L'objectif de la présente recherche est de recueillir des données qui pourraient éventuellement permettre de prévoir les conséquences de diverses expériences de la semaine comprimée. L'emphase sera principalement portée sur les ajustements psychologiques et sociologiques (satisfaction au travail et dans la vie hors travail; perception de la fatique, participation aux activités hors travail) des personnes touchées par ce phénomène. En d'autres termes, nous tenterons de connaître davantage ceux et celles qui ont une semaine de trois ou quatre jours de travail à travers leur perception de répercussion de ce changement d'horaire sur leur emploi et sur leur temps libre.

Cette étude est avant tout exploratoire et tentera par le fait même de redresser les biais observés dans les études antérieures.

3.1 Variables de la recherche

Variable indépendante:

La semaine comprimée se définit par une répartition modifiée des temps de travail et de congé tant sur une base quotidienne - expansion des heures de travail, diminution des heures hors travail - qu'hebdomadaire - concentration des jours de travail, expansion des périodes continues de congé. Cette définition se traduit dans les faits aussi bien par des semaines de quatre jours et demi de huit heures chacun, que par douze heures de travail pendant trois jours par semaine.

Variable dépendante:

- la satisfaction: un des facteurs qui ont incité certaines entreprises à adopter la semaine comprimée est de rehausser le

niveau de motivation et de satisfaction au travail de leurs employés. Il ne faudrait cependant pas tomber dans le piège d'une explication aussi facile: la satisfaction exprimée envers l'horaire pourrait de fait résulter également des avantages extra-professionnels qu'il procure.

- la fatigue: lorsque le nombre hebdomadaire d'heures de travail est relativement élevé, leur "compression" en un moindre nombre de jours peut devenir problématique pour certains types d'emplois. C'est ce que la présente étude s'attardera à déterminer à partir de questions posées sur la perception de la fatigue et non sur sa mesure objective.

- participation aux activités hors travail: une des premières conséquences des horaires comprimés est de changer l'emploi du temps quotidien et hebdomadaire. Ainsi, l'allongement de la journée de travail nécessitera tantôt la remise parfois l'abandon de certaines activités, tandis que d'autres pourraient être adoptées. Les changements dans la participation aux activités hors travail dépendront, à priori, des réseaux d'interaction, des disponibilités, des besoins ainsi que des obligations de chacun.

3.2 Avantages et inconvénients

Une des façons de recueillir des appréciations globales d'un phénomène consiste à demander aux intéressés de nommer spontanément les avantages et les inconvénients qu'il produit. Cette procédure permet dans le cas présent de cerner les domaines ou les aspects de la vie des employés, qui ont été améliorés ou affectés depuis qu'ils travaillent une ou deux journées de moins par semaine.

3.3 Variables intervenantes

Afin de faciliter ou de nuancer l'interprétation de l'influence de la semaine comprimée sur les variables dépendantes, un certain nombre

d'autres facteurs peuvent être utilisés. Ces variables sont dites de contrôle ou intervenantes. Quelques-unes seront choisies [1] car il s'est avéré qu'elles ont fourni aux recherches précédentes des résultats significatifs:

- âge
- sexe
- emploi
- état civil
- formule d'horaire comprimé
- date d'introduction ou ancienneté de la formule d'horaire
- opinion sur l'horaire

3.4 Hypothèses

Tel que précisé antérieurement, la particularité de cette recherche est d'être avant tout exploratoire. Il ne s'agira donc pas de formuler d'hypothèses précises, mais de faire des propositions qui serviront principalement à guider l'analyse des résultats:

1. Les conséquences des horaires comprimés seront généralement positives sur la satisfaction (au travail et dans la famille) des employés concernés.

2. Dans l'ensemble le niveau de fatigue ne sera généralement pas ressenti comme supérieur excepté dans certains cas particuliers.

3. La participation aux activités hors travail ne sera pas tant modifié par l'abandon ou l'adoption d'activités que par le transfert ou le report des anciennes.

---

1 Notons qu'elle ne seront pas nécessairement toutes utilisées lors de l'analyse de chacune des variables dépendantes. Par ailleurs, la nature de cette étude (exploratoire) nous portera à croiser plusieurs variables afin de découvrir d'autres facteurs qui pourraient expliquer une des influences de la semaine comprimée, sur la vie des employés. Il n'est donc pas improbable que d'autres variables de contrôle apparaissent au cours de cette étude.

4. Les répondants exprimeront plus d'avantages que d'inconvénients inhérents à leur nouvel horaire. Les principaux avantages toucheront la vie familiale, les loisirs ou le temps libre. La fatigue devrait être le principal obstacle à l'appréciation de la semaine comprimée.

Chapitre 4

Cadre méthodologique

par

Bernard-M. Pesnier

4.1 Population de la recherche

L'inventaire de la Direction générale de la recherche, au cours de l'été 1974, a permis l'identification de 48 organisations qui utilisaient une forme quelconque de semaine comprimée. A ce repérage des entreprises a succédé la confection des listes d'employés soumis à l'horaire étudié. Au cours de cette opération, neuf entreprises supplémentaires ont été repérées. Les 57 organisations sollicitées ont répondu de la façon suivante à notre requête [1] :

1.	32 entreprises ont communiqué la liste de leurs employés au nombre de	1,004 employés
2.	10 entreprises ont refusé de communiquer la liste de leurs employés au nombre de mais ont offert de distribuer eux-mêmes les questionnaires	467 employés
3.	13 entreprises ont refusé de collaborer à l'étude. Elles regroupaient	854 employés
Total:	57 entreprises et	2,325 employés

---

1 Cette requête visait à recueillir les nom, adresse et numéro de téléphone des employés sur la semaine comprimée.

La recherche s'est par conséquent centrée sur les groupes (1) et (2) qui représentent au total 1471 individus répartis dans 42 établissements (Tableau 1). L'étude couvre, en définitive, 63% de la population totale estimée, ce qui autorise largement la généralisation des résultats à l'ensemble des individus.

TABLEAU 1. LA POPULATION DE LA RECHERCHE

	Population sur la semaine comprimée au Québec (inventaire) 1974	Population de la recherche
Employés	2,325	1,471
Entreprises	57	42

4.2 Approche méthodologique

C'est par l'intermédiaire d'un questionnaire écrit et structuré qu'il fut jugé le plus efficace et le plus économique de recueillir les données. L'utilisation des services postaux a permis d'atteindre rapidement une population dispersée dans les différentes régions du Québec, bien que concentrée dans les régions de Montréal et de Québec. Des questions fermées, dans une proportion de 95 pourcent (trois questions ouvertes seulement portent sur les avantages, les inconvénients et une évaluation globale de la semaine comprimée) ont facilité le travail des répondants et diminué les délais requis pour compléter le questionnaire.

4.3 Variables

Les deux composantes principales de la variable indépendante sont les jours et les heures de travail par semaine. Quelques autres caractéristiques de l'horaire serviront à nuancer l'influence de cette variable. Il s'agit de la durée de la journée de travail, de la séquence des jours de travail et de congé, de la période travaillée de la journée (jour, soir ou nuit) et de la régularité de la semaine de travail (Tableau 2).

Parmi les variables dépendantes, on trouve d'abord la satisfaction qui est étudiée en fonction de deux objets distincts: la vie au travail et la vie hors travail.

La seconde variable, la fatigue, est évaluée subjectivement par l'employé, toujours par comparaison entre la situation actuelle et celle qui prévalait avant l'adoption de la semaine comprimée.

La troisième variable, la participation à la vie hors travail, est étudiée en fonction de 23 activités appartenant à cinq classes distinctes: il s'agit des activités familiales et domestiques, des activités artistiques et pratiques, des activités culturelles et intellectuelles, des activités physiques et des activités sociales.

Le questionnaire inclut enfin trois questions ouvertes sur les avantages, les inconvénients et les divers changements occasionnés par la semaine comprimée. Leurs réponses mettront en évidence les éléments perçus comme les plus significatifs par les employés concernés par ce type d'horaire.

Plusieurs variables de contrôle serviront à nuancer l'influence de la semaine comprimée sur les travailleurs. Elles incluent le secteur d'activité de chaque établissement, le volume d'individus

TABLEAU 2. LES VARIABLES DE LA RECHERCHE.

Variable indépendante	Variables de contrôle	Variables dépendantes
<u>Formule de semaine comprimée</u>: 1. Nombre d'heures travaillées par semaine et par jour 2. Nombre de jours de travail par semaine 3. Séquence des jours de travail et de congé 4. Période travaillée de la journée (jour, soir, nuit) 5. Régularité de l'horaire	<u>Caractéristiques du travail</u>: 1. Emploi 2. Genre de travail 3. Niveau d'effort 4. Secteur économique de l'entreprise <u>Caractéristiques personnelles</u>: 1. Age 2. Sexe 3. Etat civil 4. Scolarité 5. Ancienneté 6. Nombre de dépendants 7. Travail du conjoint 8. Temps d'exposition à la semaine comprimée 9. Situation lors du changement d'horaire	1. Satisfaction au travail et hors travail 2. Fatigue au début et à la fin de la semaine de travail 3. Participation aux activités hors travail 4. Avantages et inconvénients de la semaine comprimée.

soumis à la semaine comprimée, le contexte dans lequel l'horaire est implanté, la date de son entrée en vigueur, la proportion des employés impliqués dans l'entreprise, l'attitude des employés face au nouvel horaire, le poste de travail occupé par l'employé et ses caractéristiques biographiques et socio-économiques.

4.4 Administration du questionnaire

Après avoir subi deux pré-tests, 1,004 questionnaires ont été expédiés, par courrier, aux individus dont l'employeur avait communiqué le nom et l'adresse (Tableau 3). La lettre accompagnant le questionnaire indiquait qu'un représentant d'une firme spécialisée irait cueillir le questionnaire au domicile de l'employé, après un premier contact téléphonique. La firme avait effectivement pour mandat de rejoindre les répondants, de vérifier si le questionnaire était bien complété et de le remettre aux responsables de la recherche.

TABLEAU 3. REPARTITION DES QUESTIONNAIRES SELON LE MODE DE DISTRIBUTION

	Employés	Entreprises
Par courrier	1,004	32
Par l'employeur	467	10
Total	1,471	42

Dans un deuxième temps, 467 questionnaires supplémentaires étaient transmis au second groupe d'employés, par l'intermédiaire de leur employeur. Dans la plupart des cas, les directeurs de personnel se sont eux-mêmes chargés de leur distribution et de leur récupération. La récupération des questionnaires s'est terminée le 18 août 1975.

Partie II

Résultats de la recherche

Chapitre 5

Description de la population et des horaires comprimés

par

Viviane B. Acoca

Introduction

Ia cueillette des données visait une population totale de 1471 sujets; le taux des réponses a représenté 63,7% (938) des questionnaires envoyés. Un des buts de cette recherche étant de recueillir de l'information sur les employés ayant un horaire comprimé, la description qui suit sera relativement circonstanciée. Deux sources de données permettront d'apprécier la représentativité des répondants: d'une part celles reçues des entreprises (Benmouyal-Acoca et al., 1975), d'autre part les données officielles publiées par Statistique Canada (B.F.S.) et par le Bureau de la Statistique du Québec (B.S.Q.).

5.1 Variables socio-démographiques: âge, sexe, état civil

Le tableau 4, ci-dessous, illustre la répartition des sujets au sein de ces trois variables descriptives. Il ressort que les employés qui font l'objet de la présente étude sont essentiellement des hommes mariés, ayant entre 25 et 44 ans. Ils possèdent des caractéristiques socio-démographiques qui sont semblables soit à celles de la main d'oeuvre québecoise, soit à celles de la totalité des personnes qui ont un horaire comprimé dans cette province (avec quelques réserves pour l'âge: dans le groupe étudié les plus jeunes et les plus âgés sont sous-représentés, tandis que les 25 - 44 ans y sont sur-représentés).

5.2 Variables socio-économiques: niveau de scolarité, occupation et salaire annuel

Les principaux résultats de cet indice révèlent que les employés qui ont un horaire comprimé

- ont un taux de scolarisation relativement élevé: il est supérieur à celui de la main d'oeuvre québecoise recensée en 1971. (B.F.S.

Tableau 4

Répartition de la main-d'oeuvre ayant la semaine comprimée selon l'âge, le sexe et l'état civil

AGE	N	%
24 ans et moins	193	21,0
25 - 34 ans	298	32,4
35 - 44 ans	241	26,2
45 ans et plus	171	18,7
non réponse	16	1,7
Total	919*	100,0

SEXE	N	%
femmes	138	15,0
hommes	767	83,5
non réponse	14	1,5
Total	919	100,0

ETAT CIVIL	N	%
célibataire	190	20,7
marié(e)	690	75,1
autre	34	3,7
non réponse	5	0,5
Total	919	100,0

* 19 questionnaires ont été rejetés car leurs répondants n'avaient pas la semaine comprimée depuis plus de trois mois.

Catalogue no 94-751). Par ailleurs, les femmes ont davantage poussé leurs études que les hommes.

- travaillent principalement à un emploi relié à un processus de production: la moitié d'entre eux sont des ouvriers spécialisés; un cinquième sont des semi et non qualifiés; un quart sont des employés de bureau ou de service (tableau 5).

- perçoivent des salaires assez hauts - la moitié ont une rétribution annuelle de $11 000. Néammoins les revenus des femmes sont bien moindres que ceux des hommes: les trois quarts d'entre elles gagnent moins de $9 000.; un dixième des hommes ont un tel salaire. Conséquemment les techniciens, les infirmières et le personnel administratif sont les moins rénumérés alors que les ouvriers de bâtiment (inspecteurs), des imprimeries, des industries chimiques, de même que les cadres reçoivent les plus hauts traitements (tableau 5).

5.3 Variables occupationnelles: ancienneté, genre d'emploi et niveau d'effort, date d'introduction et groupe initiateur de la semaine comprimée

Les grandes lignes qui ressortent de l'examen de ces variables sont les suivantes:

- plus de la moitié des répondants (56,8%) ont au moins cinq années d'ancienneté: ce sont surtout des ouvriers qualifiés des imprimeries et des industries chimiques. Un tiers des sujets est engagé au sein de la même entreprise depuis 1 à 4 ans: les groupes d'emplois y sont assez uniformément représentés (tableau 6).

- 41% des employés considèrent qu'ils exercent un travail intellectuel

Tableau 5

Revenu annuel des répondants selon leur catégorie d'emploi.

Emploi \ Revenu	6 999 et moins		7 000 à 8 999		9 000 à 10 999		11 000 à 13 999		14 000 à 17 999		18 000 et plus		Non réponse		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Directeurs, cadres, professionnels	2	4,5	3	6,8	9	20,5	10	22,7	6	13,6	4	9,1	10	22,7	44	100,0
																4,8
Techniciens, infirmières	16	17,2	36	38,7	14	15,1	9	9,7	8	8,6	1	1,1	9	9,7	93	100,0
																10,1
Personnel administratif, opérateurs	24	22,9	21	20,0	18	17,1	16	15,2	7	6,7	2	1,9	17	16,2	105	100,0
																11,4
Ouv. qual. ind. chim. et pétrole	-	-	3	2,1	13	9,3	53	37,9	32	22,9	7	5,0	32	22,9	140	100,0
																15,2
Ouv. qual. autres ind. de transf.	5	5,7	19	21,8	19	21,8	25	28,7	5	5,7	-	-	14	16,1	87	100,0
																9,5
Ouv. qual. du bâtiment [a]	-	-	3	3,2	5	5,3	74	78,7	7	7,4	-	-	5	5,3	94	100,0
																10,2
Ouv. qual. imprimeries	2	1,2	10	6,2	20	12,3	101	62,3	7	4,3	2	1,2	20	12,3	162	100,0
																17,6
Ouv. semi et non qualifiés	15	8,8	23	13,5	49	28,7	50	29,2	8	4,7	4	2,3	22	12,9	171	100,0
																18,6
TOTAL	64	7,1	122	13,3	150	16,3	341	37,1	81	8,8	20	2,2	140	15,2	896	100,0
																97,4

(a) Cette catégorie comporte principalement des inspecteurs de la Construction.

Tableau 6

Ancienneté selon les catégories d'emploi

Occupation / Ancienneté	Dir.cadres professionnels		Techniciens Infirmières		Pers. adm. opérateurs		Ouv. qual. ind. chim. pétrole		Ouv. qual. autres ind. transf.		Ouv. qual. du bâtiment		Ouv. qual. imprimeries		Ouv. semi et non qualifiés		Non Rép.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Moins d'un an	3	4,5	20	29,9	7	10,4	4	6,0	6	9,0	2	3,0	2	3,0	21	31,3	2	3,0	67	100,0 7,3
1 à 4 ans	14	4,4	40	12,6	46	14,5	18	5,7	38	12,0	40	12,6	32	10,1	82	25,9	7	2,2	317	100,0 34,5
5 à 8 ans	6	3,1	16	8,2	27	13,8	40	20,5	14	7,2	18	9,2	37	19,0	32	16,4	5	2,6	195	100,0 21,2
9 ans et plus	21	6,4	15	4,6	25	7,6	75	22,9	28	8,6	34	10,4	90	27,5	34	10,4	5	1,5	327	100,0 35,6
Non réponse	-	-	2	15,4	-	-	3	23,1	1	7,7	-	-	1	7,7	2	15,4	4	30,8	13	100,0 1,4
TOTAL	44	4,8	93	10,1	105	11,4	140	15,2	87	9,5	94	10,2	162	17,6	171	18,6	23	2,5	919	100,0 100,0

Tableau 7

Genre de travail selon les catégories d'emploi

Occupation / Genre de travail	Dir. cadres professionnels		Techniciens Infirmières		Pers. adm. opérateurs		Ouv. qual. ind. chim. pétrole		Ouv. qual. autres ind. transf.		Ouv. qual. du bâtiment		Ouv. qual. imprimeries		Ouv. semi et non qualifiés		Non rép.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Intellectuel	34	9,0	44	11,6	63	16,6	61	16,1	16	4,2	66	17,4	68	17,9	21	5,5	6	1,5	379	100,0 41,2
Autant intellectuel que physique	8	3,3	38	15,6	23	9,5	48	19,8	29	11,9	21	8,6	47	19,3	27	11,1	2	0,8	243	100,0 26,4
Physique	2	0,7	4	1,6	18	7,1	25	9,8	40	15,7	5	2,0	39	15,3	114	44,7	8	3,1	255	100,0 27,7
Non réponse	-	-	7	16,7	1	2,4	6	14,3	2	4,8	2	4,8	8	19,0	9	21,4	7	16,7	42	100,0 4,6
TOTAL	44	4,8	93	10,1	105	11,4	140	15,2	87	9,5	94	10,2	162	17,6	171	18,6	23	2,5	919	100,0 100,0

Tableau 8

Formule d'horaire selon la catégorie d'emploi

Occupation / Formule d'horaire	Dir. cadres professionnels		Techniciens Infirmières		Pers. adm. opérateurs		Ouv. qual. ind. chim. pétrole		Ouv. qual. autres ind. transf.		Ouv. qual. du bâtiment		Ouv. qual. imprimeries		Ouv. semi et non qualifiés		Non rép.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4,5 j 35-40 h	6	10,0	7	11,7	26	43,3	-	-	1	1,7	-	-	15	25,0	4	6,7	1	1,7	60	100,0
																				6,5
4 j 32-35 h	18	8,4	12	5,6	16	7,5	-	-	2	0,9	82	38,3	80	37,4	1	0,5	3	1,4	214	100,0
																				23,3
4 j 36-40 h	15	7,4	12	5,9	24	11,9	3	1,5	49	24,3	5	2,5	42	20,8	43	21,3	9	4,5	202	100,0
																				22,0
3,5 j 39-42 h	5	1,2	62	14,9	13	3,1	137	33,0	34	8,2	7	1,7	25	6,0	123	29,6	9	2,2	415	100,0
																				45,1
3 j 36-38 h	-	-	-	-	26	92,9	-	-	1	3,6	-	-	-	-	-	-	1	3,6	28	100,0
																				3,0
TOTAL	44	4,8	93	10,1	105	11,4	140	15,2	87	9,5	94	10,2	162	17,6	171	18,6	23	2,5	919	100,0
																				100,0

(penser, parler, écrire). Ils sont constitués principalement des ouvriers des imprimeries, du bâtiment (inspecteurs), des industries chimiques et du personnel administratif (tableau 7). Le niveau d'effort requis par l'exercice de l'emploi est surtout moyen (56,5%), quoique un tiers juge fournir énormément d'efforts (techniciens, infirmières, semi et non qualifiés et personnel administratif).

- près des trois quarts des employés ont la semaine comprimée depuis moins de trois ans. Cette proportion équivaut à celle recueillie lors du sondage auprès des entreprises.

- les deux cinquièmes des répondants sont d'avis que les employés ou leurs syndicats sont à l'origine de l'introduction de la semaine comprimée au sein de leur entreprise; un tiers pense que c'est une action conjointe de la direction et des employés. Ces résultats sont conformes aux différences (relatives à cette question) déjà relevées dans les sources d'implantation de la semaine comprimée aux Etats-Unis et au Canada (c.f. examen de la littérature).

5.4 Variables descriptives de l'horaire: durée de la journée et de la semaine de travail; nombre de jours par semaine et formule d'horaire comprimé; longueur des périodes d'inactivité

- la semaine comprimée a notablement augmenté la durée de la journée de travail (plus de deux heures trente de plus) de la moitié des répondants. Elle est maintenant d'au moins 10 heures pour les deux tiers d'entre eux. Cependant, le nombre d'heures hebdomadaires n'a presque pas été altéré; il a même diminué dans un tiers des cas.

- les horaires ont pratiquement été réduits en trois formules (tableau 8):

1) trois jours et demi de 11 h à 12 h chacun (45,1%). Cet horaire est notamment appliqué aux ouvriers des industries chimiques, ainsi qu'aux semi et non qualifiés.

2) quatre jours de 8 h à 8 h 45 chacun (23,3%) est plutôt l'apanage des inspecteurs du bâtiment et ouvriers des imprimeries.

3) quatre jours de 9 h à 10 h chacun (22%) regroupe particulièrement les ouvriers des industries de transformation, des imprimeries, ainsi que des semi et non-qualifiés.

- les journées sont ponctuées, pour près de la moitié des répondants, de temps d'arrêt d'une heure à une heure et quart. Pourtant des pauses ne sont pas nécessairement proportionnelles à la durée quotidienne de travail: ceux pour qui elle est de 9 heures s'arrêtent plus longtemps que les employés qui travaillent une ou deux heures de plus. Par contre, la quasi totalité des sujets ayant droit aux plus longues périodes de repos, ont des journées d'au moins douze heures. Il existe des écarts relatifs à la durée des périodes d'inactivité selon l'emploi; toutefois, il n'est pas aisé de déterminer les facteurs auxquels ces différences seraient attribuables. Finalement, la longueur de temps d'arrêt ne dépend pas du niveau d'efforts exigés par l'exécution du travail.

Chapitre 6

Effets psychologiques des horaires comprimés

par

René Boulard

6.1 Cadre conceptuel

La première partie du questionnaire (questions 1.1 à 1.15) visait à connaître les effets psychologiques de la semaine comprimée. A cette fin, la théorie des deux facteurs de motivation (two-factor theory) a servi de toile de fond. Cette théorie, développée par Herzberg et al. (1957), assume qu'il existe deux séries différentes de facteurs pour expliquer la satisfaction au travail: les facteurs de motivation (motivator factors) ou satisfaction intrinsèque, et les facteurs d'hygiène (hygiene factors) ou satisfaction extrinsèque. Selon cette théorie, les premiers produisent la satisfaction mais leur absence n'amène aucune insatisfaction. Les seconds préviennent l'insatisfaction bien que leur présence ne produise pas de satisfaction.

Le tableau 9 présente le cadre conceptuel sous-jacent à cette partie de la recherche sur les effets psychologiques de la semaine comprimée. Il se lit comme suit: compte tenu des caractéristiques du travail et des caractéristiques individuelles (âge, sexe, etc.) la semaine comprimée, au point de vue psychologique, devrait avoir des effets sur la satisfaction de l'individu, tant par rapport à sa vie au travail que dans sa vie hors-travail.

Tableau 9

Variables psychologiques impliquées dans le phénomène des horaires comprimés

Variable indépendante		Variables de modération	Variable dépendante
Semaine comprimée	Allongement de la journée de travail	Caractéristiques du travail	Vie au travail:
		- Caractéristiques individuelles:	- Satisfaction intrinsèque (motivator factors)
	Augmentation du nombre de jours de congé	- âge - sexe - statut civil - ancienneté	- Satisfaction extrinsèque (hygiene factors) Vie hors travail: - repos - famille - loisirs

6.2 Cadre méthodologique

Afin de mesurer l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante, un cadre méthodologique a été développée afin de caractériser davantage les variables à mesurer. Ces dernières sont présentées dans le tableau 10. En plus d'identifier la place de chacune des variables, ce tableau indique le numéro de question qui, dans le questionnaire, mesurait cette variable. Ce cadre méthodologique, en plus d'avoir servi à l'élaboration de l'instrument de mesure, a également servi, dans les pages qui suivent, à l'analyse des résultats.

Tableau 10

Cadre méthodologique:
variables mesurées par le questionnaire

Variables Indépendantes

Formule semaine comprimée

Composantes

- Nombre d'heures travaillées
  - . par semaine (2.2)*
  - . par jour (Q.E.)**
- Nombre de jours par semaine (2.3)
- Séquence de travail: nombre de jours consécutifs (Q.E.)
- Travail de jour, de soir, de nuit
- Régularité de l'horaire

Variables de Contrôle

Caractéristiques du travail:
- Emploi (5.6)
- Genre de travail (5.8)
- Niveau d'effort (5.9)
- Secteur économique de l'entreprise (Q.E.)

Caractéristiques personnelles:
- Age (5.1)
- Sexe (5.2)
- Nombre de répondants (5.5)
- Scolarité (5.4)
- Ancienneté (5.10)
- Statut civil (5.3)
- Travail du conjoint (5.13)
- Temps d'exposition à la semaine comprimée (2.1)
- Situation lors de l'implantation de la semaine comprimée (2.6)
- Avantages exprimés (2.13)
- Inconvénients exprimés (2.14)
- Opinion globale sur la semaine comprimée (2.11 et 2.12)
- Groupe ethnique
- Condition expérimentale

Variables Dépendantes

Satisfaction au travail
- Globale — 1.3 et 1.15
- Intrinsèque
  - Implication au travail (1.2)
  - Intérêt au travail (1.13)
  - Rendement (1.10)
- Extrinsèque
  - Conditions de travail
    - horaires (1.1)
    - produits chimiques (1.5)
    - environnement physique (1.6)

Satisfaction hors travail
- Globale (1.8)
- Famille (1.4)
- Loisirs (1.7)
- Fatigue - repos
  - à la fin du travail (1.9)
  - au début du travail (1.11)
  - sommeil (1.12)
  - au total (1.14)

* Les chiffres entre parenthèses identifient le numéro de la question.

** Q.E.: Questionnaire administré aux entreprises, avant le questionnaire aux travailleurs, pour connaître exactement quelle était la formule de semaine comprimée en vigueur. Les résultats de cette première enquête ont déjà été publiés dans Travail-Québec, Vol. II, no 5 (mai 1975) O.P.P. 15-21

L'analyse des résultats a été effectuée à partir des 938 répondants, soit l'échantillon total auquel le questionnaire a été administré.

Une première compilation globale (N et % à chaque question) a été effectuée. Par la suite, pour l'analyse des résultats par variable, la façon de procéder suivante a été utilisée:

1- calcul de la fréquence et du pourcentage de "Vrai" et de "Faux" pour chacune des catégories de répondants formées à l'aide des variables indépendantes et de modération.

2- calcul du chi-carré afin de trouver s'il existe des différences significatives entre les catégories de répondants. Le seuil de signification a été établi à 5%.

3- lorsqu'une différence significative est apparue, identification des "groupes extrêmes" (les plus élevés et les plus faibles niveaux de satisfaction) à l'intérieur de la catégorie, afin de connaître la direction dans laquelle a joué la variable.

La façon dont chacune des variables a été définie, de façon opérationnelle, a été décrite dans le rapport plus complet. [1]

---

1 BOULARD, R. (1977). Les effets psychologiques des horaires comprimés. D.G.R.; M.T.M. (expédié sur demande).

6.3 Résultats

6.3.1 Résultat global

Pour chacune des 15 questions de la partie psychologique, la fréquence et le pourcentage, des réponses possibles (vrai, faux, deux réponses, non-réponses) ont été calculés. Les résultats de cette opération apparaît au tableau 11.

Plusieurs constatations s'imposent après examen de ce tableau:

- que la question soit positive (1.1, 1.2, 1.4, 1.7 etc.) ou négative (1.3, 1.5, 1.6 etc.) les pourcentages d'acquiescement sont très élevés: 12 questions obtiennent 80% et plus
  2 se situent entre 70% et 80%
  1 seule (1.10) a moins de 70%
- le nombre de "deux réponses" est infime (14 sur 14090 possibles) tandis que le nombre de "non-réponses" dépasse 30 à une question, mais se situe, dans 11 cas, en dessous de 20.

Ces constatations sont primordiales. D'une part, les gens ont exprimé leur opinion, et d'autre part, cette opinion, en général, est très largement favorable à la semaine comprimée.

TABLEAU 11

Fréquences et pourcentages de réponses à chacune des questions*

	Vrai		Faux		Deux réponses		Non réponses	
Question	N	%	N	%	N	%	N	%
1.1	836	89.1	97	10.3	0	0	5	0.5
1.2	722	77.0	204	21.7	0	0	12	1.3
1.3	54	5.8	876	93.3	0	0	8	0.9
1.4	809	86.2	123	13.1	0	0	6	0.6
1.5	104	11.1	818	87.2	2	0.2	14	1.5
1.6	110	11.7	805	85.8	0	0	23	2.5
1.7	767	81.8	151	16.1	1	0.1	19	2.0
1.8	832	88.7	88	9.4	1	0.1	17	1.8
1.9	139	14.8	781	83.3	1	0.1	17	1.8
1.10	607	64.7	302	32.2	3	0.3	26	2.8
1.11	770	82.1	151	16.1	0	0	17	1.8
1.12	759	80.9	148	15.8	2	0.2	29	3.1
1.13	131	14.0	788	84.0	0	0	19	2.0
1.14	121	12.9	800	85.3	0	0	17	1.8
1.15	676	72.1	229	24.0	4	0.4	33	3.5

* N: 938

6.3.2 Effets des variables indépendantes sur la variable dépendante

La méthode exposée plus haut (calcul des chi-carrés) afin de faire ressortir les différences significatives a un seuil de .05 a permis de dresser le tableau 12. Ce tableau s'interprète comme suit: les résultats obtenus à chacune des questions sont représentés par les colonnes; les lignes représentent l'influence des variables indépendantes ou de modération. Les astérisques identifient les points de jonction où des différences significatives ont été trouvées, en plus de spécifier le degré de probabilité statistique d'obtenir une telle différence. Ainsi, à la question 1.15 (qui mesure la satisfaction globale au travail), les catégories de répondants formées à partir du nombre d'heures travaillées par semaine présentent entre elles une différence significative au seuil de .01. La même variable indépendante n'avait amené aucune différence significative à la question 1.3.

Les principales constatations qui se dégagent du tableau 12 sont les suivantes:

- le genre d'horaires en vigueur (heures par semaine, par jour, et nombre de jours par semaine) a une influence très importante sur le niveau de satisfaction à la plupart des questions. Les seules exceptions se retrouvent au niveau des questions 1.8, 1.4 et 1.7. Une analyse plus poussée a montré que la satisfaction était élevée et l'importance de la fatigue minimisée lorsque les horaires compri-

Tableau 12

Différences significatives (chi-carré) à chacune des questions
selon l'analyse par variable de contrôle

Variables dépendantes	Satisfaction au travail								Satisfaction hors-travail						
	Globale		Intrinsèque			Extrinsèque			Globale	Famille	Loisirs	Fatigue-repos			
Questions / Variables de contrôle	3	15	2	13	10	1	5	6	8	4	7	9	11	12	14
Heures par semaine		**	*	*		*	**	*		*		**	**	*	***
Heures par jour		***		*	**		*	**				*	*		***
Jours par semaine		***					*	*					*		
Séquence			*	*							*	*			**
Moment				*								*			
Régularité				*						*		*			**
Emploi	***		*	**			*	*	*	**		***	*		*
Genre de travail	***	*					**	***	***			**		*	*
Niveau d'effort		***			**			*		*	*	*		*	***
Secteur	*		**							*		**			
Age	*			*				*	*	***		*		*	
Sexe			*												
Statut		*		**						***					
Enfants	*	***		*											*
Travail du conjoint		**								***					
Scolarité		**			**		**								
Ancienneté	*				**			**							*
Temps sur la semaine comp.				*									**		
Situation à l'implantation								**	*	*					*
Avantages		***	**		*	*	*	*	***	***	***	*	**		***
Inconvénients		***	*	*	*					***				***	*
Opinion à l'implantation	***	***	***	*	***	***		***	***	***	***	***	***	**	***
Opinion actuelle	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Groupe ethnique		***	***	***	***						*				
Condition expérimentale		*													

1) * $P < .05$
** $P < .01$
*** $P < .001$

més en vigueur se rapprochaient de la semaine conventionnelle. Des semaines de plus de 36 heures, des journées de plus de 9 heures et des semaines de moins de 4 jours ont définitivement moins la faveur des répondants que l'inverse;

- la façon dont sont organisés les horaires (séquence de jours-travail et jours-congé, moment du travail dans la journée et, régularité des horaires) présente fort peu de différences significatives;

- les composantes du travail (emploi, genre de travail, niveau d'effort requis, secteur d'activités économiques) présentent des différences un peu partout, mais particulièrement dans les questions sur la fatigue. De façon très claire, les travailleurs manuels présentent des niveaux de satisfaction inférieurs aux répondants des autres catégories.

- les caractéristiques individuelles (âge, sexe, statut civil, etc.) n'ont qu'une influence très restreinte, le nombre de différences étant peu élevé.

- les catégories de répondants formées à l'aide des avantages exprimés présentent des différences significatives à 12 questions. Ces différences s'expriment toutes dans le même sens: ceux qui ont parlé d'avantages au niveau de la vie familiale présentent, en moyenne, des niveaux de satisfaction supérieurs aux autres groupes.

- le plus grand nombre de différences significatives, puisqu'elles sont systématiques, se retrouve lors de l'analyse effectuée à l'aide des opinions globales (questions 2.11 et 2.12), soit au moment de l'implantation de la semaine comprimée, soit actuellement. Les répondants qui étaient ou sont d'accord avec l'horaire comprimé tel qu'il existe obtiennent des pourcentages de satisfaction très élevés. Ceux qui étaient ou sont encore en faveur de l'ancien horaire se situent habituellement très en-dessous de la moyenne générale (dans certains cas, les pourcentages sont de 18 - 20%).

6.4 Interprétation

6.4.1 Résultats globaux

Une première évidence semble s'imposer à la lecture des résultats: la semaine comprimée obtient, dans une très forte proportion, la faveur de ceux qui sont impliqués. Cependant, certaines réserves doivent être apportées. Dans un questionnaire d'opinion à deux choix de réponse (vrai - faux), il existe vraisemblablement un "effet de halo" très important. Les réponses ne sont pas indépendantes les unes des autres. Un certain nombre d'individus ont répondu de façon systématique, quelque soit la question. Dans le cas présent, un calcul exact a montré que 296 individus (soit 31.5% de l'échantillon) ont

fourni 15 réponses favorables sur 15 questions. Par ailleurs, seulement 6 individus su 938, soit 0.6% des répondants, ont fourni 15 réponses défavorables sur 15. Beaucoup de variance est ainsi disparue à chacune des questions. Les pourcentages d'acquiescement auraient été sans doute moins élevés si cet effet de halo n'avait pas existé.

Le fait que le nombre de "deux réponses" et de "non réponses" ait été très faible montre sans doute que les gens se sont effectivement fait une opinion sur la semaine comprimée et désirent l'exprimer, même lorsqu'ils n'ont pas la chance d'apporter des nuances. Cette interprétation se confirme par le fait que 40 individus (soit 4.3%) seulement se sont déclarés indécis à la question 2.12, sur l'opinion globale.

De toutes façons, il demeure indéniable, malgré toutes les réserves qu'il serait nécessaire d'apporter, que les résultats obtenus montrent que dans l'ensemble, les individus touchés par la semaine comprimée expriment une satisfaction générale très élevée.

6.4.2 Influence des variables indépendantes et de modération

Les résultats plus désagrégés ont montré que la satisfaction augmente et que la perception de la fatigue diminue à mesure

que le nombre d'heures de travail diminue. Ces résultats conduisent à un paradoxe: plus les horaires comprimés ressemblent aux horaires conventionnels, plus les personnes touchées apprécient la semaine comprimée! Ainsi, selon les données de la présente recherche, la semaine réduite (4 jours de 7 ou 8 heures et une demie journée de 3 ou 4 heures) serait de nature à satisfaire davantage les travailleurs, et surtout occasionnerait moins de fatigue. Ce qui rejoindrait les positions syndicales sur la question (notamment celle du C.T.C.), en plus de relever du simple bon sens.

Les travailleurs manuels (surtout les ouvriers semi et non-spécialisés, accomplissant un travail physique qui exige énormément d'effort) se déclarent les moins satisfaits des horaires comprimés. La première explication viendrait du nombre élevé d'heures travaillées par semaine. Selon les statistiques officielles, cette catégorie de travailleurs en est encore, en moyenne, aux 40 heures de travail par semaine. Cette interprétation trouve une confirmation dans le fait que les employés du secteur services, où la moyenne se situe plutôt à 37½ heures présente des indices de satisfaction plus élevés.

La seconde explication, complémentaire et toute aussi probable que la première, tient à la nature même du travail: les travailleurs manuels sont les plus susceptibles d'accomplir

les tâches ennuyantes et exigeantes (dirty work). Ces travailleurs sont les plus insatisfaits sur le marché du travail. Dans ces conditions, les horaires comprimés ne parviennent pas à faire oublier qu'une tâche peu "gratifiante" demeure une tâche peu "gratifiante".

Les travailleurs manuels (voir chapitre 8) expriment moins d'inconvénients, à la question 2.14, que les employés de bureau. Cette donnée peut difficilement s'interpréter en termes de degré de satisfaction ou d'insatisfaction: le nombre de réponses à 2.14 témoigne probablement davantage des habiletés verbales d'une catégorie de travailleurs plutôt que de leur niveau de satisfaction.

Le fait que les horaires de travail aient un impact minime sur le niveau de satisfaction (ou d'insatisfaction) des travailleurs manuels peut paraître évident, mais ces résultats posent un problème. En effet, au Québec, le phénomène de la semaine comprimée affecte particulièrement les employés à la production (64.3%) et les industries manufacturières (70.8%). Or, c'est précisément à ces endroits que se retrouvent les travailleurs manuels. A la limite, cette interprétation conduit à un paradoxe: les clientèles touchées par la semaine comprimée sont les moins susceptibles de l'apprécier, alors que les catégories d'employés les moins touchées seraient en mesure de l'apprécier davantage.

Le genre d'horaire en vigueur, de même que la clientèle touchée se sont avérés les deux variables les plus importantes. Les caractéristiques individuelles se sont montrées beaucoup plus faibles pour expliquer la variance obtenue. En d'autres termes, si les horaires variables ont un effet sur la satisfaction (ou l'insatisfaction) au travail, cet effet est fort peu influencé par les caractéristiques individuelles des individus touchés par le phénomène.

Les différences, dans les niveaux de satisfaction, retrouvées à l'intérieur des catégories formées par les avantages exprimées, se présentent d'abord comme un indice de la consistance interne et de la validité du questionnaire: il n'existe pas de contradiction entre les opinions exprimées à l'aide des questions "vrai - faux", et les commentaires spontanés de la question 2.13. Non seulement les répondants ne se sont pas contredits, mais les résultats se confirment les uns les autres.

Cette analyse permet surtout d'identifier assez clairement à partir de quels avantages se forment principalement les opinions sur la semaine comprimée. Les répondants qui situent, à 2.13, les avantages de la semaine comprimée au niveau de la vie familiale, du repos ou de l'organisation du temps, se sont montrés plus satisfaits que les autres à la partie 1 du questionnaire. En d'autres termes, un individu satisfait de la semaine

comprimée est celui qui a perçu que celle-ci présentait des avantages pour la vie familiale, un meilleur repos ou une meilleure organisation du temps. Comme mentionné plus haut, cette analyse fournit vraisemblablement certaines indications à partir desquelles pourrait être élaborée une stratégie d'implantation réaliste. Celle-ci concentrerait davantage d'efforts à mettre en évidence les avantages pour la vie familiale, le repos, l'organisation du temps, et miserait un peu moins sur la liberté.

En ce qui concerne les inconvénients, deux catégories se dégagent très nettement: ceux qui ont mentionné "l'augmentation des dépenses" obtiennent des pourcentages de satisfaction supérieurs aux autres catégories, à la plupart des questions, tandis que ceux qui parlent de "perturbation de la vie familiale" obtiennent les taux d'accord les plus bas. Ces résultats viennent confirmer l'impact de la vie familiale sur le niveau de satisfaction. Ils fournissent également de précieuses indications sur la façon dont se forme l'opinion globale sur la semaine comprimée: la vie familiale y joue un rôle de "point névralgique".

Enfin, il faut mentionner que les opinions exprimées à chacune des questions sont particulièrement influencées par l'opinion globale que le répondant se faisait et se fait encore

de la semaine comprimée (questions 2.11 et 2.12). Les catégories ainsi formées ont produit des différences significatives (habituellement à .001) à toutes les questions. "L'effet de halo" mentionné plus haut se retrouve ici de façon très claire. Ces variables sont primordiales, au plan statistique, mais n'ajoutent pas tellement d'information pertinente. Elles ne font que souligner davantage les limites méthodologiques d'un questionnaire d'opinion.

Concrètement, l'importance de l'opinion globale, soit au moment de l'introduction de la semaine comprimée, soit par la suite, conduit logiquement l'employeur à la nécessité d'obtenir le consentement d'une très forte majorité de travailleurs avant d'implanter des horaires comprimés. Autrement, des résistances au changement de même que des attitudes négatives risquent de se développer. La présente recherche confirme la sagesse des lois de certaines provinces canadiennes ou certains états américains qui ne permettent pas l'implantation de la semaine comprimée à moins qu'une forte majorité (au moins 66 2/3%, parfois 70% ou 75%) des employés ne s'y soient montrés favorables par vote secret.

Enfin, le groupe ethnique et la condition expérimentale ont joué un rôle trop limité pour qu'il vaille la peine de s'y arrêter.

6.4.3 Effets psychologiques de la semaine comprimée

Cette partie de l'interprétation vise à synthétiser, à l'aide de la variable indépendante, les résultats obtenus et à faire le point sur l'objectif de ce chapitre.

6.4.3.1 Vie au travail

Par rapport à la satisfaction globale face à la semaine comprimée, la constatation la plus évidente est la suivante: la recherche montre que la semaine comprimée n'amène pas d'insatisfaction pour le travailleur, mais à partir des indices globaux (questions 1.3 et 1.15), elle a été incapable d'établir un lien positif valide avec la satisfaction comme telle.

La satisfaction intrinsèque au travail (motivator factors) est peu ou pas influencée par la semaine comprimée. Les présents résultats, à l'instar des recherches de Herzberg et al. (1959), tendent à montrer que le contexte du travail (dont font partie les horaires) n'ont qu'un impact minime sur la motivation.

Par ailleurs, la satisfaction extrinsèque (hygiene factors), a été principalement influencée par le genre d'horaire. Mais l'influence de la semaine comprimée sur cet aspect particulier de la satisfaction semble demeurer marginale.

Par rapport à l'influence des horaires comprimés sur la satisfaction au travail, une conclusion générale semble se dégager: s'il est loin d'être certain qu'il existe un lien entre horaires comprimés et satisfaction au travail, il ne fait cependant aucun doute que dans une très forte majorité, les employés impliqués ne sont pas insatisfaits et semblent même heureux de travailler avec de tels horaires.

6.4.3.2 Vie hors travail

La question 1.8 constituait le seul indice de satisfaction globale face à la vie hors travail, alors que la question 1.4 mesurait l'impact de la semaine comprimée sur la vie familiale.

Quelque soit leur situation personnelle ou professionnelle, les répondants ont présenté des pourcentages de satisfaction plus élevés en ce qui concerne leur vie hors travail que la vie au travail. Dans cette optique, la vie familiale est apparue comme un thème central autour duquel s'articulaient les opinions globales sur la semaine comprimée. Les données semblent également montrer que la semaine comprimée a, en général, un effet bénéfique sur la vie familiale et conjugale.

Enfin, par rapport aux loisirs, les opinions exprimés semblent montrer que la semaine comprimée ne crée pas de perturbations majeures. Si des modifications surviennent, elles

ne paraissent pas plus "troublantes" que "gratifiantes". En un mot, l'effet de la semaine comprimée sur l'opinion quant à la vie de loisirs semble plutôt nul, bien qu'en général, le niveau de satisfaction soit élevé.

6.4.3.3 Repos - fatigue

Des résultats de la recherche sur les effets de la semaine comprimée sur les possibilités de fatigue et de repos, se dégage un certain nombre de constatations fort importantes:

- les pourcentages de gens qui se disent fatigués rejoignent, en grande partie, ceux des autres études (notamment Poor et Steele, 1973);

- les généralisations sur les liens de fatigue ou repos - semaine comprimée peuvent facilement devenir des simplifications à outrance;

- il semble bien que les gens impliqués dans la semaine comprimée soient conscients des possibilités de fatigue dans environ 16% des cas et encore davantage des difficultés de récupération (19%);

- les données montrent également que la fatigue est considérée comme un inconvénient par un nombre important d'individus (262, soit 28%), mais que seulement 121 répondants

(soit 12.9%) répondent vrai à la question 1.14 ("au total, la semaine comprimée, c'est fatiguant"). Ce qui rejoint les données de Robertson et Ferlejowski (1974) qui avaient trouvé que 33% exprimaient de la fatigue et que seulement 15% la considéraient comme un problème sérieux;

- il est par ailleurs très clair, d'après les résultats obtenus, qu'il existe des formes de semaine comprimée de même que des emplois qui rendent le niveau de fatigue plus difficile à supporter;

- l'inverse est également vrai: il existe des formes de semaine comprimée et certains emplois qui maintiennent la fatigue dans des limites tout aussi acceptables que les horaires traditionnels (5 jours, 8 heures);

- dans tous les cas, les possibilités de récupération apparaissent comme satisfaisantes à la majorité;

- les données recueillies ne permettent donc pas, en aucune façon, de rejeter ou d'accepter en bloc le phénomène de la semaine comprimée à cause des possibilités de fatigue qui y seraient inhérentes.

6.5 Conclusion

La dernière partie de ce rapport vise deux objectifs:

- identifier les clientèles pour lesquelles, suite à l'analyse des résultats, la semaine comprimée paraît plutôt acceptable ou moins recommandée;

- faire le point sur les répercussions psychologiques possibles de la semaine comprimée.

6.5.1 Les clientèles

L'analyse des résultats obtenus aux quinze questions touchant l'opinion des personnes sur la semaine comprimée a permis de dégager certaines caractéristiques qui font que pour certaines catégories d'employés, la semaine comprimée paraît acceptable alors que pour d'autres, elle serait un peu moins indiquée.

Les travailleurs susceptibles d'être satisfaits de la semaine comprimée:

- ont un horaire de travail qui se rapproche de la semaine conventionnelle (4 jours par semaine, pas plus de 9 heures par jour) ou de la semaine réduite (moins de 35 heures par semaine);

- détiennent un emploi qui les oblige à un travail plutôt intellectuel et qui n'exige pas d'efforts énormes;
- ont des horaires de travail irréguliers (les fins de semaine, le soir ou la nuit, par équipes rotatives);
- ont entre 35 et 45 ans;
- sont mariés avec enfant;
- n'ont pas une scolarité élevée;
- ne sont ni les plus nouveaux ni les plus anciens dans l'entreprise;
- ne sont pas exposés aux horaires comprimés depuis longtemps;
- perçoivent les avantages de la semaine comprimée en ce qui concerne la vie familiale, les possibilités de repos et une meilleure organisation du temps;
- n'expriment des inconvénients qu'au niveau des dépenses;
- étaient et sont encore en faveur des horaires comprimés tels qu'ils ont été définis dans l'entreprise.

Par ailleurs, les catégories de travailleurs susceptibles d'être moins satisfaits des nouveaux horaires:

- sont ouvriers semi et non-spécialisés;
- effectuent du travail physique, surtout s'il exige énormément d'efforts;
- sont âgés de 24 ans et moins, ou de 50 ans et plus;
- sont célibataires ou mariés sans enfant;
- ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- possèdent une scolarité élevée;
- ont une semaine de 3 jours;
- sont nouveaux sur la semaine comprimée et ne travaillaient pas au moment où celle-ci a été introduite;
- perçoivent des avantages au niveau de la liberté personnelle;
- expriment des inconvénients quant à la vie familiale;
- étaient et sont encore favorables à l'ancien horaire.

Certaines de ces caractéristiques (v.g. le genre de travail et la scolarité) peuvent se contredire. Il faut penser cependant qu'il ne s'agit pas de caractéristiques additives ou complémentaires, mais bien de catégories indépendantes.

6.5.2 Les répercussions psychologiques des horaires comprimés

Il ne s'agit pas de reprendre, dans cette dernière partie de la conclusion, les différentes constatations effectuées lors de l'interprétation des résultats. Cette partie vise plutôt à résumer, sous forme de propositions, les grandes lignes qui se dégagent de la recherche quant aux répercussions psychologiques des horaires comprimés.

Les principales propositions de cette recherche à retenir sont les suivantes:

- même en admettant que l'instrument de mesure utilisé (vrai - faux) était susceptible d'induire de hauts pourcentages d'acquiescement, il est indéniable que la semaine comprimée obtient la faveur de la majorité des travailleurs qui sont concernés;

- la semaine comprimée n'améliore pas nécessairement la satisfaction au travail;

- les répondants semblent avoir minimisé les effets négatifs de la semaine comprimée, s'il en existe;

- la vie familiale semble jouer un rôle de premier plan sur l'opinion que les employés se font de la semaine comprimée; de même, c'est particulièrement à cause des

effets dans la vie hors travail que la semaine comprimée s'attire la faveur populaire;

- l'opinion globale que se fait l'individu sur les nouveaux horaires joue le premier rôle sur son opinion quant à chacun des aspects de la semaine comprimée;

- il existe des formes d'horaires comprimés (beaucoup d'heures par semaine et par jour) beaucoup moins acceptables que d'autres, surtout au point de vue de la fatigue.

En résumé, du point de vue psychologique, la semaine comprimée apparaît comme un phénomène très satisfaisant, en général, pour ceux et celles qui sont touchés, mais il faut se méfier des simplifications trop rapides en ce qui concerne les causes et les conséquences de cette satisfaction, et penser, entre autres, qu'elle touche la vie au travail.

Chapitre 7

Semaine comprimée et vie hors travail

par

Bernard-M. Tessier

7.1 Objectif et méthodologie de la recherche

Le présent document dévoile certaines influences de la semaine comprimée sur l'organisation de la vie personnelle des individus. L'analyse porte sur les activités normalement accessibles aux employés sur le plan de la vie individuelle et familiale.

L'objectif de ce chapitre consiste à décrire les changements dans la vie hors travail, des employés, après qu'une entreprise ait adopté la semaine comprimée. Les résultats permettent d'identifier les activités dont l'exercice est le plus favorisé par ce type d'horaire et celles aussi que l'on a plutôt tendance à supprimer. Ils procurent, en outre, un indice quantitatif réflétant l'ampleur du changement. L'étude possède un caractère exploratoire et elle vise avant tout la description du phénomène.

7.1.1 Population de la recherche

Cette étude repose théoriquement sur la totalité des individus qui ont remis un questionnaire au cours de cette enquête. Certaines considérations pratiques ont toutefois conduit à l'éliménation de plus de 150 questionnaires [1], de sorte que le total atteint, dans cette recherche, 777 personnes.

7.1.2 Concepts et variables de la recherche

Aux fins de la présente étude, nous définissons la vie hors travail comme étant toute période de la journée ou de la semaine,

---

1 Ces questionnaires ont été écartés parce que les instructions incluses dans le questionnaire avaient été mal interprétées. Certains répondants avaient indiqué, par exemple, un nombre excessif d'abandons ou d'adoptions d'activités.

durant laquelle l'individu n'est pas contraint d'occuper un poste de travail. Elle est délimitée, à toutes fins pratiques, par la durée entière des jours et des semaines, à l'exclusion des heures de travail.

En terme de contenu, la vie hors travail comporte dans cette étude, 23 activités. Ces dernières apparaissent au tableau 13. Vingt d'entre elles sont groupées en cinq classes: familiales et domestiques, artistiques et pratiques, culturelles et intellectuelles, sociales et physiques.

La nature et l'orientation du changement dans la vie hors travail sont déterminées à l'aide des variables suivantes:

1. Activité maintenue: celle dont la pratique a été conservée au cours du même type de jour (de travail ou de congé) de la semaine depuis l'avènement de la semaine comprimée;

2. Activité transférée: celle dont la pratique a été reportée à un autre type de journée (de travail ou de congé) de la semaine depuis l'avènement de la semaine comprimée;

3. Activité adoptée: celle dont la pratique a débuté depui. l'avènement de la semaine comprimée;

4. Activité abandonnée: celle dont la pratique a cessé depuis l'avènement de la semaine comprimée.

Fr

Tableau 13. LISTE DES ACTIVITES HORS TRAVAIL

CLASSES	ACTIVITES
1. Activités familiales et domestiques	1. Prendre les repas en famille
	2. S'occuper des enfants (jeux, devoirs et leçons, soins)
	3. Préparer les repas
	4. Faire le ménage, le lavage
	5. Faire le magasinage
2. Activités artistiques et pratiques	6. Jouer de la musique, faire de la peinture, de l'artisanat, etc.
	7. Faire du bricolage, du jardinage
3. Activités culturelles et intellectuelles	8. Aller au cinéna, au théatre, à des spectacles
	9. Ecouter la radio, de la musique
	10. Lire (journaux, revues, livres)
	11. Suivre des cours
4. Activités sociales	12. Jaser, parler, discuter avec le conjoint (époux ou épouse)
	13. Jaser, parler, discuter avec la ou les personnes qui habitent avec moi (à l'exception du conjoint)
	14. Recevoir et visiter des amis, la famille
	15. Assister à des réunions (politiques, syndicales, scolaires, sociales, religieuses etc.)
	16. Aller au restaurant
	17. Aller à la salle de danse, à la discothèque, au club
	18. Aller à la taverne, à la brasserie, à l'hôtel
5. Activités physiques	19. Pratiquer un sport
	20. Se promener en auto, à pied
6. Autres activités	21. Regarder la télévision
	22. Passer le temps, flâner, ne rien faire
	23. Travailler à un second emploi (sideline)

5. Abstention: non pratique d'une activité avant et après l'avènement de la semaine comprimée.

Les répondants peuvent être répartis en deux groupes: les employés actifs, c'est-à-dire ceux qui exerçaient les activités avant d'être soumis à la semaine comprimée, et les employés inactifs qui n'exerçaient pas les activités avant d'être soumis à la semaine comprimée.

Le groupe des employés actifs sera utilisé comme point de référence pour une analyse plus spécifique du phénomène d'abandon, de transfert et de maintien des occupations hors travail. Parallèlement, le groupe des employés inactifs servira à l'analyse plus spécifique des adoptions et des abstentions. Enfin, le sexe, l'âge et l'état civil des répondants serviront à nuancer certains résultats. L'ensemble des variables retenues apparaissent au tableau 14.

7.1.3 Schéma de l'analyse

Ce chapitre comprend trois parties. Il s'intéresse d'abord à la vie hors travail de la totalité des 777 employés. L'objectif est de connaître la réaction de ce groupe de travailleurs représentatif de la population québécoise sur la semaine comprimée.

Les sections subséquentes analysent l'influence de la semaine comprimée sur la pratique et la non pratique des 23 activités. D'abord, par l'examen exclusif des employés actifs, la seconde partie met en relief les conséquences du changement d'horaire pour les individus qui exerçaient chaque activité avant la semaine comprimée. L'importance numérique de ces derniers varie d'une occupation à l'autre.

TABLEAU 14. LES VARIABLES DE LA RECHERCHE (activités hors travail)

POPULATION	SOUS-GROUPES	VARIABLE INDEPENDANTE	VARIABLES INTERMEDIAIRES	VARIABLES DEPENDANTES
777 employés québécois soumis à la semaine comprimée depuis au moins 4 mois	Employés actifs Employés inactifs	La semaine de travail comprimée	Le sexe, l'âge et l'état civil	Le maintien, le transfert, l'abandon, l'adoption, l'abstention des activités hors travail

La troisième partie suit une approche parallèle centrée, cette fois, sur les individus qui ne pratiquaient pas ces activités sous l'ancien horaire. Les résultats indiquent dans quelle mesure ils ont adopté l'une ou l'autre activité et à quel point ils s'en sont abstenu. On réfère de nouveau à des groupes inégaux d'employés dont les réponses permettent d'évaluer plus directement l'impact exercé par le nouvel horaire.

La dernière partie procure certaines nuances en regard de l'analyse précédente. On y évalue si les personnes de sexe, d'âge et d'état civil différents réagissent identiquement à la compression de leur horaire.

7.2 Niveaux de la participation

Le passage de l'ancien horaire à la semaine comprimée n'a pas beaucoup modifié la popularité relative des occupations. La différence moyenne entre leurs rangs respectifs avant et après le changement d'horaire n'est que de 1,5.

Cependant, les employés participent aujourd'hui davantage aux activités hors travail. Le taux moyen de participation augmente de 58% à 62%. Ce pourcentage fluctue entre 10% et 87% selon l'activité (Tableau 15).

La hausse atteint un sommet de 15% pour le bricolage et le jardinage (Tableau 16). Les travailleurs augmentent aussi de façon sensible leur adhésion à trois autres activités (entre 9% et 10%): la promenade, le magasinage et le repos. Par contre, dans plusieurs cas, l'augmentation a été faible ou nulle. Trois occupations voient même baisser leur popularité avec la semaine comprimée. Ce sont néanmoins les activités artistiques et pratiques et les activités physiques qui bénéficient des plus fortes hausses.

TABLEAU 15 L'ADHESION DES EMPLOYES AUX ACTIVITES HORS TRAVAIL (a)

AVANT LA SEMAINE COMPRIMEE (b)		APRES LA SEMAINE COMPRIMEE (c)	
Activités	%	Activités	%
1. Télévision	87.3	1. Visites aux amis, famille	90.2
2. Repas en famille	84.3	2. Promenade en auto, à pied	86.6
3. Visites aux amis, famille	82.4	3. Télévision	86.2
4. Radio, musique	82.4	4. Radio, musique	85.5
5. Lecture	81.6	5. Repas en famille	84.7
6. Promenade auto, à pied	77.1	6. Magasinage	84.7
7. Restaurant	75.4	7. Lecture	83.7
8. Discussion avec conjoint	75.4	8. Restaurant	77.6
9. Magasinage	75.3	9. Discussion avec conjoint	76.6
10. Cinéma, théâtre, spectacle	72.1	10. Cinéma, théâtre, spectacle	74.9
11. Discussion avec autres	64.9	11. Pratique des sports	70.0
12. Pratique des sports	63.1	12. Bricolage et jardinage	67.6
13. Bricolage et jardinage	52.5	13. Discussion avec autres	66.2
14. Ménage et lavage	45.2	14. Ménage et lavage	52.9
15. Danse, discothèque, club	42.5	15. Passer le temps, flâner	51.4
16. Passer le temps, flâner	42.4	16. Soins aux enfants	47.2
17. Réunions pol., synd., etc.	41.2	17. Préparation des repas	46.8
18. Préparation des repas	41.1	18. Réunions pol., synd., etc.	45.4
19. Soins aux enfants	39.5	19. Danse, discothèque, club	43.0
20. Taverne, brasserie, hôtel	39.0	20. Musique, peinture, art.	36.6
21. Musique, peinture, art.	31.7	21. Taverne, brasserie, hôtel	36.4
22. Cours	26.6	22. Cours	23.9
23. Second emploi	10.2	23. Second emploi	12.2
Moyenne	57.9%	Moyenne	62.2%

(a) N =777
(b) Pourcentages de réponses positives aux catégories maintien, transfert et abandon
(c) Pourcentages de réponses positives aux catégories maintien, transfert et adoption

TABLEAU 16 L'AUGMENTATION DE LA PARTICIPATION AUX ACTIVITES HORS TRAVAIL, PAR ACTIVITES[a]

ACTIVITES	AUGMENTATION %[b]
1. Bricolage, jardinage	15.1
2. Promenade en auto, à pied	9.5
3. Magasinage	9.4
4. Flânage	9.0
5. Visites aux amis, à la famille	7.8
6. Ménage, lavage	7.7
7. Soins aux enfants	7.7
8. Sports	6.9
9. Préparation des repas	5.7
10. Musique, peinture, artisanat	4.9
11. Réunions publiques	4.2
12. Radio, musique	3.1
13. Cinéma, théâtre, spectacle	2.8
14. Restaurant	2.2
15. Lecture	2.1
16. Second emploi	2.0
17. Discussions avec autres	1.3
18. Discussions avec conjoint	1.2
19. Danse, discothèques	0.5
20. Repas en famille	0.4
21. Télévision	(-) 1.1
22. Taverne, brasserie	(-) 2.6
23. Cours	(-) 2.7
Moyenne	4.2

(a) Différences de participation avant et après la semaine comprimée

(b) N = 777

Cette analyse met en lumière les différences nettes entre les taux de participation aux activités hors travail. Elle ne rend cependant pas fidèlement compte des nombreux changements survenus après l'implantation de la semaine comprimée. Il convient, par conséquent, d'examiner plus en détail les modifications apportées à la vie hors travail, afin d'obtenir une image plus complète et plus réaliste de la situation.

7.3 Adaptation des 777 employés

Les employés ont effectivement réagi avec plus de complexité que ne le laisse entrevoir la simple fluctuation des taux de participation. On constate ainsi, au Tableau 17, que:

1. Pour les 23 activités, sans aucune exception, la semaine comprimée a provoqué un certain nombre d'abandons, d'adoptions, de transferts, de maintiens et d'abstentions.

2. Les employés ont, en moyenne, opté dans un ordre décroissant pour le maintien, le transfert, l'adoption et l'abandon de leurs activités.

3. D'une activité à l'autre, les pourcentages de répondants qui ont adopté ou abandonné leurs activités varient peu (écart-types de 2,5 et 3,2), tandis que la proportion de ceux qui les maintiennent et les transfèrent fluctue beaucoup plus (écart-types de 13,4 et 9,0).

4. En moyenne, 30% des individus ont maintenu la pratique de leurs activités; 29% ne les ont jamais pratiquées; 22% les ont transférées; 10% les ont adoptées; 6% les ont abandonnées; 3% n'ont pas répondu à la question.

TABLEAU 17 LA REPARTITION DES EMPLOYES SELON LEUR COMPORTEMENT FACE AUX ACTIVITES HORS TRAVAIL - PAR ACTIVITES (a)

ACTIVITES	ABANDON %	ADOPTION %	TRANSFERT %	MAINTIEN %	ABSTENTION %	NON-REPONSE %	TOTAL %
1. Repas en famille	9.5	9.9	29.2	45.6	4.1	1.7	100.0
2. Soins aux enfants	4.0	11.7	16.1	19.4	44.7	4.1	100.0
3. Prép. des repas	4.5	10.3	17.6	18.9	45.8	2.8	99.9
4. Ménage, lavage	2.4	10.2	25.2	17.5	42.7	1.9	99.9
5. Magasinage	3.1	12.5	43.2	29.0	11.2	1.0	100.0
6. Mus., peint., art.	3.9	8.8	13.5	14.3	57.8	1.8	100.1
7. Bricolage, jard.	3.9	18.9	23.0	25.6	27.4	1.2	100.0
8. Cin.,théâtre, spect.	6.9	9.8	27.9	37.2	15.7	2.4	99.9
9. Radio, musique	8.2	11.3	24.7	49.4	5.1	1.2	99.9
10. Lecture	7.2	9.3	29.5	44.9	7.2	1.9	100.0
11. Cours	12.5	9.8	5.7	8.5	59.2	4.4	100.1
12. Disc. avec conjoint	8.0	9.1	21.0	46.5	11.7	3.7	100.0
13. Disc. avec autres	8.0	9.3	19.3	37.6	20.8	5.0	100.0
14. Vis. amis, famille	6.0	13.9	35.8	40.5	2.3	1.4	100.0
15. Réunions publiques	5.4	9.7	13.4	22.4	46.2	3.0	100.1
16. Restaurant	7.5	9.7	28.6	39.4	13.1	1.8	100.1
17. Danse, discothèque	5.0	5.5	16.1	21.4	48.8	3.2	100.0
18. Taverne, brasserie	5.7	3.1	14.3	19.0	55.3	2.6	100.0
19. Sports	8.6	15.3	23.0	31.4	20.1	1.5	99.9
20. Promenade	5.4	14.9	30.8	40.9	5.5	2.4	99.9
21. Télévision	9.4	8.4	28.1	49.8	3.3	1.0	100.0
22. Flânage	4.1	13.1	17.8	20.5	41.6	3.0	100.1
23. Second emploi	3.1	5.1	4.0	3.1	81.3	3.3	99.9
Moyenne	6.2	10.4	22.1	29.7	29.2	2.5	100.1

(a) N = 777

La somme des pourcentages de transferts, d'adoptions et d'abandons indique que 39% des employés ont, en moyenne, modifié leur participation aux 23 activités hors travail. Les changements comprennent une majorité de transferts (57%) et presque deux fois plus d'adoptions (27%) que d'abandons (16%). Les activités les plus modifiées sont le magasinage et les visites aux amis et à la famille. Par contre, le second emploi est l'activité la moins changée par l'ensemble des répondants.

Ce sont les activités physiques et les activités culturelles et intellectuelles que les répondants ont été les plus nombreux à maintenir au même moment durant la semaine. Le Tableau 18 montre qu'il existe des écarts importants entre les pourcentages. De telles inégalités se retrouvent aussi par rapport aux transferts de ces activités d'une journée de travail à une journée de congé ou en sens inverse. On observe, au Tableau 19, que le magasinage (43%) et les visites aux amis et à la famille (36%) sont davantage reportés à un autre jour que toute autre occupation.

La semaine comprimée a aussi conduit un certain nombre de travailleurs à abandonner la pratique d'une ou de plusieurs activités hors travail. Ce sont les cours que les répondants ont abandonné en plus grand nombre (13%), à l'inverse du ménage et du lavage auxquels une infime minorité (2%) seulement a pu échapper (Tableau 20).

La compression des horaires a enfin incité un certain nombre d'employés à enrichir leur vie hors travail par l'acquisition de nouvelles occupations durant leur temps libre. Le bricolage et le jardinage dominent nettement comme l'activité la plus choisie par les nouveaux adeptes (19%), suivie de près par les sports (15%) et la promenade (15%). Parmi les activités les moins adoptées, on trouve la fréquentation des tavernes et des brasseries (3%), le second emploi (5%), ainsi que la visite des discothèques et des clubs (6%) (Tableau 21).

TABLEAU 18 LE MAINTIEN DES ACTIVITES HORS TRAVAIL, PAR ACTIVITES[a]

ACTIVITES	MAINTIEN %
1. Télévision	49.8
2. Radio, musique	49.4
3. Discussions avec conjoint	46.5
4. Repas en famille	45.6
5. Lecture	44.9
6. Promenade	40.9
7. Visites aux amis, à la famille	40.5
8. Restaurant	39.4
9. Discussions avec autres	37.6
10. Cinéma, théâtre, spectacles	37.2
11. Sports	31.4
12. Magasinage	29.0
13. Bricolage, jardinage	25.6
14. Réunions publiques	22.4
15. Danse, discothèque	21.4
16. Flânage	20.5
17. Soins aux enfants	19.4
18. Taverne, brasserie	19.0
19. Préparation des repas	18.9
20. Ménage, lavage	17.5
21. Musique, peinture, artisanat	14.3
22. Cours	8.5
23. Second emploi	3.1
Moyenne	29.7

(a) N = 777

TABLEAU 19 LE TRANSFERT DES ACTIVITES HORS TRAVAIL, PAR ACTIVITES[a]

ACTIVITES	TRANSFERTS %
1. Magasinage	43.2
2. Visites amis, famille	35.8
3. Promenades	30.8
4. Lecture	29.5
5. Repas en famille	29.2
6. Restaurant	28.6
7. Télévision	28.1
8. Cinéma, théâtre, spectacle	27.9
9. Ménage, lavage	25.2
10. Radio, musique	24.7
11. Bricolage, jardinage	23.0
12. Sports	23.0
13. Discussions conjoint	21.0
14. Discussions autres	19.3
15. Flânage	17.8
16. Préparation des repas	17.6
17. Soins aux enfants	16.1
18. Danse, discothèque	16.1
19. Tavernes, brasseries	14.3
20. Musique, peinture, artisanat	13.5
21. Réunions publiques	13.4
22. Cours	5.7
23. Second emploi	4.0
Moyenne	22.1

(a) N = 777

TABLEAU 20. L'ABANDON DES ACTIVITES HORS TRAVAIL, PAR ACTIVITES[a]

ACTIVITES	ABANDONS %
1. Cours	12.5
2. Repas en famille	9.5
3. Télévision	9.4
4. Sports	8.6
5. Radio, musique	8.2
6. Discussions conjoint	8.0
7. Discussions autres	8.0
8. Restaurant	7.5
9. Lecture	7.2
10. Cinéma, théâtre, spectacle	6.9
11. Visites amis, famille	6.0
12. Tavernes, brasseries	5.7
13. Promenades	5.4
14. Réunions publiques	5.4
15. Danse, discothèque	5.0
16. Préparation des repas	4.5
17. Flânage	4.1
18. Soins aux enfants	4.0
19. Musique, peinture, artisanat	3.9
20. Bricolage, jardinage	3.9
21. Magasinage	3.1
22. Second emploi	3.1
23. Ménage, lavage	2.4
Moyenne	6.2

(a) N = 777

TABLEAU 21. L'ADOPTION DE NOUVELLES ACTIVITES HORS TRAVAIL, PAR ACTIVITES[a]

ACTIVITES	ADOPTIONS %
1. Bricolage, jardinage	18.9
2. Sports	15.3
3. Promenade	14.9
4. Visites amis, famille	13.9
5. Flânage	13.1
6. Magasinage	12.5
7. Soins aux enfants	11.7
8. Radio, musique	11.3
9. Préparation des repas	10.3
10. Ménage, lavage	10.2
11. Repas en famille	9.9
12. Cinéma, théâtre, spectacle	9.8
13. Cours	9.8
14. Réunions publiques	9.7
15. Restaurant	9.7
16. Lecture	9.3
17. Discussions autres	9.3
18. Discussions conjoint	9.1
19. Musique, peinture, artisanat	8.8
20. Télévision	8.4
21. Danse, discothèque	5.5
22. Second emploi	5.1
23. Taverne, brasserie	3.1
Moyenne	10.4

(a) N = 777

Parmi les différentes classes d'activités, celles de type physique ont été transférées et adoptées plus que toutes les autres, alors que les activités culturelles et intellectuelles sont celles que l'on a le plus abandonnées. Enfin, l'analyse démontre que les employés, comme groupe, ont réagi selon un modèle type pour 17 des 23 occupations: pour chacune de ces activités, les plus nombreux ont maintenu leur participation, un nombre inférieur l'a transférée et les autres, en nombre moindre ont, dans le même ordre, adopté et abandonné l'activité.

Il est bien entendu cependant que l'ampleur du changement, telle que mesurée à l'intérieur de ce chapitre, dépend étroitement de la quantité de travailleurs impliqués dans chaque activité avant la semaine comprimée. Les conséquences de l'horaire apparaissent nécessairement minimes dans le cas des activités les moins populaires. Elles le sont effectivement lorsque l'on réfère à l'ensemble des individus.

La recherche reste donc muette, jusqu'ici, sur l'impact que le changement d'horaire exerce sur la pratique même des activités. Les chapitres suivants visent à combler cette lacune. Leur but consiste à décrire à quel point la compression des horaires a modifié spécifiquement le comportement des employés qui exerçaient les différentes activités avant l'introduction de la semaine comprimée dans leur entreprise et celui des individus qui ne les pratiquaient pas.

7.4 Adaptation des employés actifs

Dans ce chapitre, seules sont retenues les réponses des travailleurs qui pratiquaient les activités dans la période précédant l'implantation des horaires comprimés. Une telle orientation devrait contribuer à une meilleure connaissance des influences de l'horaire comprimé sur la pratique des activités hors travail. Les pourcentages ont donc comme base le nombre de personnes dites actives dans ces occupations avant le changement d'horaire.

Le Tableau 22 met à jour ces nouveaux pourcentages dont la base varie d'une activité à l'autre. On y observe qu'en moyenne:

1. 51% des employés qui pratiquaient une activité avant la semaine comprimée continuent de l'exercer le même jour;

2. 38% de ces employés reportent leur pratique à un autre jour de la semaine;

3. 11% de ces mêmes individus l'abandonnent.

Ainsi, règle générale, la semaine comprimée modifie le comportement de la moitié (49%) des gens qui pratiquaient les activités hors travail. Parmi ceux qui ont changé leurs habitudes, plus des trois quarts (78%) l'ont fait en transférant leurs activités tandis que près du quart (22%) a opté pour leur abandon.

Pour 19 activités sur 23, les "actifs" ont agi proportionnellement de la même façon: les plus nombreux ont maintenu leur participation durant les mêmes journées, d'autres ont transféré leurs activités et un nombre inférieur les a abandonnées.

C'est la pratique des activités les plus élémentaires sur le plan quotidien et celles qui nécessitent le moins de préparation (discussion, radio, lecture, etc.) qui a été la moins affectée par le changement d'horaire. On a, au contraire, transféré celles qui requièrent plus de temps et d'engagement (magasinage, ménage, bricolage, etc.). Enfin, d'une activité à l'autre, les taux d'abandon fluctuent relativement peu, sauf pour le second emploi et les cours qui ont été trois et quatre fois plus abandonnés que les autres occupations. Certaines activités comme le ménage, le lavage et le magasinage ont, au contraire, été deux fois moins délaissées que la moyenne.

TABLEAU 22. LA REPARTITION DES EMPLOYES ACTIFS SELON LEUR COMPORTEMENT FACE AUX ACTIVITES HORS TRAVAIL, PAR ACTIVITES[a]

ACTIVITES	EMPLOYES ACTIFS AVANT LA SEMAINE COMPRIMEE			
	MAINTIEN (%)	TRANSFERT (%)	ABANDON (%)	NOMBRE TOTAL (N)
1. Repas en famille	54.0	34.7	11.3	655
2. Soins aux enfants	49.2	40.7	10.1	307
3. Préparation des repas	46.1	42.9	11.0	319
4. Ménage, lavage	38.7	55.8	5.4	351
5. Magasinage	38.5	57.4	4.1	585
6. Musique, peinture, etc.	45.1	42.7	12.2	246
7. Bricolage, jardinage	48.8	43.9	7.4	408
8. Cinéma, théâtre, etc.	51.6	38.8	9.6	560
9. Radio, musique	60.0	30.0	10.0	640
10. Lecture, journaux, etc.	55.0	36.1	8.8	634
11. Cours	31.9	21.3	46.9	207
12. Discussion avec conjoint	61.6	27.8	10.6	586
13. Discussion avec autres	57.9	29.8	12.3	504
14. Visites amis, famille	49.2	43.4	7.3	640
15. Réunion politique, etc.	54.4	32.5	13.1	320
16. Restaurant	52.2	37.9	9.9	586
17. Danse, club, etc.	50.3	37.9	11.8	330
18. Taverne, brasserie	48.8	36.6	14.5	303
19. Sport	49.8	36.5	13.7	490
20. Promenade	53.1	39.9	7.0	599
21. Télévision	57.1	32.2	10.8	678
22. Repos, temps libre	48.3	41.9	9.7	329
23. Second emploi	30.4	39.2	30.4	79
Moyenne	51.2	38.1	10.7	450

(a) N = nombre d'employés actifs dans chaque activité avant la semaine comprimée.

7.5 Adaptation des employés inactifs

Ce chapitre décrit le comportement des employés qui n'exerçaient pas les activités avant la modification de l'horaire. Ces personnes complètent, en nombre, le groupe des travailleurs actifs étudiés précédemment. Après l'implantation de l'horaire comprimé, ces individus devaient envisager l'alternative suivante: faire l'acquisition de nouvelles activités ou demeurer inactifs.

Le Tableau 23 indique que les taux d'adoption fluctuent entre 5% et 86% de façon presque continue sur l'échelle des pourcentages. Certaines activités apparaissent beaucoup plus accessibles et attrayantes que d'autres. Le taux moyen est de 26%, ce qui signifie qu'un quart des employés inactifs adopte, en moyenne, chaque activité tandis que les trois quarts s'en abstiennent.

Certaines activités présentent des taux exceptionnellement élevés d'adoption. A titre d'exemple, 86% des employés inactifs ont entrepris de visiter leurs amis et famille. Aussi, plus de 70% ont adopté la promenade, l'écoute de la télévision et les repas en famille. Certaines occupations semblent, au contraire, avoir eu très peu d'attrait. La fréquentation des tavernes et des brasseries ainsi que le second emploi n'ont, en effet, suscité l'adhésion que de 5% des non pratiquants.

Il est malheureusement difficile d'interpréter, sur un plan général, les motifs qui ont suscité de tels comportements. Quatre des sept occupations les plus adoptées (télévision, radio, lecture et repas en famille) nécessitent moins de temps et de préparation que la plupart des autres. Les trois suivantes (visites aux amis et à la famille, promenade et magasinage) exigent, par contre, plus de temps et d'énergie. On remarque, de plus, que les activités physiques exercent un attrait nettement supérieur sur les travailleurs inactifs lorsqu'on les compare aux autres groupes d'activités.

TABLEAU 23. L'ADOPTION DE NOUVELLES ACTIVITES HORS TRAVAIL ET LES ABSTENTIONS, PAR ACTIVITES (EMPLOYES INACTIFS SEULEMENT)(a)

ACTIVITES	ADOPTIONS %	ABSTENTIONS %	INACTIFS N
1. Visites amis, famille	85.7	14.3	126
2. Promenade	73.0	27.0	159
3. Télévision	71.4	28.6	91
4. Repas en famille	70.6	29.4	109
5. Radio, musique	68.8	31.3	128
6. Lecture	56.3	43.7	128
7. Magasinage	52.7	47.3	184
8. Discussions avec conjoint	43.8	56.2	162
9. Sports	43.3	56.7	275
10. Restaurant	42.4	57.6	177
11. Bricolage, jardinage	40.8	59.2	360
12. Cinéma, théâtre, spect.	38.4	61.6	198
13. Discussions autres	30.8	69.2	234
14. Flânage	24.0	76.0	425
15. Soins aux enfants	20.8	79.2	438
16. Ménage, lavage	19.2	80.8	411
17. Préparation des repas	18.3	81.7	436
18. Réunions publiques	17.3	82.7	434
19. Cours	14.2	85.8	536
20. Musique, peinture, art.	13.2	86.8	517
21. Danse, discothèque	10.2	89.8	422
22. Second emploi	6.0	94.0	672
23. Tavernes, brasseries	5.3	94.7	454
Moyenne	26.3	73.7	308

(a) N = nombre d'employés inactifs dans chaque activité avant la semaine comprimée

7.6 Influence des variables sexe, âge et état civil

Aux fins de la présente analyse, les variables sexe, âge et état civil se sont avérées les plus appropriées pour rendre compte des différences de comportement dans la vie hors travail. La répartition des répondants à l'intérieur des catégories retenues indique que plus de 80% des individus sont de sexe masculin, qu'ils se répartissent presque également entre les "moins de 35 ans" et les "35 ans et plus" et que les trois quarts d'entre eux sont mariés.

Les variables dépendantes correspondent, dans cette analyse, à l'adoption et à l'abandon des activités. Seules ces deux dernières ont été retenues parce que leur caractère plus radical face au mode de vie antérieur des travailleurs suscite un intérêt supérieur en ce qui concerne l'influence des variables biographiques. Il est apparu logique de référer à la distribution des répondants actifs avant la semaine comprimée pour l'analyse des abandons et à celle des répondants inactifs avant la semaine comprimée pour l'étude des adoptions. Il s'agit, en effet, de mesurer l'influence des variables de contrôle sur la pratique et la non pratique des activités.

L'interprétation des différences entre les résultats est facilitée par l'utilisation du Test Chi Carré. Le seuil de signification retenu est de .05. Les valeurs du Chi Carré apparaissent au Tableau 24.

Soulignons d'abord qu'il n'existe aucune différence significative par rapport au sexe, à l'âge et à l'état civil entre les répondants qui ont adopté ou abandonné les huit activités suivantes: lecture, cours, visites aux amis et à la famille, fréquentation des tavernes et des brasseries, ménage et lavage, promenade, second emploi, écoute de la radio ou de la musique.

TABLEAU 24. LES VALEURS AU TEST CHI CARRE POUR LES DIFFERENCES DE RESULTATS RELIEES AU SEXE, A L'AGE ET A L'ETAT CIVIL DANS L'ADOPTION ET L'ABANDON DES ACTIVITES HORS TRAVAIL

ACTIVITES	EMPLOYES ACTIFS			EMPLOYES INACTIFS		
	ABANDON			ADOPTION		
	LE SEXE	L'AGE	L'ETAT CIVIL	LE SEXE	L'AGE	L'ETAT CIVIL
1. Repas en famille	0.1187	2.2708	3.1688	3.4785	7.1406*	37.4611*
2. Soins aux enfants	10.8597*	0.3365	3.8785*	14.9766*	1.8102	49.3477*
3. Préparation des repas	0.2272	0.6682	0.0350	11.7600*	0.2157	5.9904*
4. Ménage, lavage	1.2688	0.0066	0.3904	(a)	0.1851	0.0018
5. Magasinage	0.1264	0.0817	0.3486	4.5600*	0.1396	3.2140
6. Musique, peinture, artisanat	0.4418	1.8645	2.0634	8.0346*	4.5156*	3.8080
7. Bricolage, jardinage	1.5985	1.3785	1.3307	23.1924*	17.1766*	27.1070*
8. Cinéma, théâtre, spectacles	2.2085	0.0891	0.0221	3.9205*	2.5953	7.7720*
9. Radio, musique	0.0042	0.0077	0.1610	3.3553	2.3049	1.1362
10. Lecture	0.3668	1.2886	1.0186	0.7491	0.7983	0.0160
11. Cours	0.7706	0.1990	2.4623	1.9841	3.1090	0.9543
12. Discussion avec conjoint	0.0776	0.0647	2.1334	19.7053*	14.9638*	122.7510*
13. Discussion avec autres	0.6169	3.1800	0.0100	1.9284	11.2948*	1.4621
14. Visites aux amis, famille	0.0224	0.0093	0.0440	1.6778	0.2235	2.8610
15. Réunions sociales	1.5061	1.6708	0.6546	7.1423*	0.1015	2.9067
16. Restaurant	0.8075	0.0388	0.0556	0.0473	1.9017	5.1476*
17. Danse, discothèque	0.0021	2.3091	0.0612	0.0498	11.4000*	22.8851*
18. Taverne, brasserie	2.3716	1.2663	0.2690	1.4897	3.6613	3.3472
19. Sports	7.3735*	0.5880	0.9532	0.8853	7.8259*	2.5334
20. Promenade	0.0000	0.1157	0.0046	1.9293	2.7677	0.2831
21. Télévision	0.0083	0.0309	0.0642	3.8320	4.2868*	5.8546*
22. Flânage	2.6200	0.0357	0.0481	20.8098*	4.2570*	8.3114*
23. Second emploi	1.8588	0.9038	0.2626	0.0600	1.0971	0.0608

(a) Nombre insuffisant de répondants

* Résultats significatifs (P= 95%)

De plus, parmi tous les cas d'abandon, deux activités seulement comportent des différences significatives par rapport aux variables de contrôle. D'abord, les femmes abandonnent les sports en proportion deux fois plus grande (24%) que les hommes (12%). Elles délaissent aussi les soins qu'elles prodiguent à leurs enfants, en proportion trois fois plus élevée (27%) que les répondants de sexe masculin (8%). Cette différence entre les pourcentages peut s'expliquer par les rôles sexuels distincts que l'homme et la femme assument durant la période de fin de journée. L'allongement de la journée de travail peut contraindre la femme à abandonner l'exercice de certaines fonctions (sports, soins aux enfants) afin de se consacrer à ses fonctions les plus essentielles (préparer les repas, faire l'entretien domestique, ...). Une partie de ces fonctions abandonnées peut être transférée au conjoint (soins aux enfants). Par ailleurs, l'homme, moins impliqué culturellement dans les travaux domestiques de fin de journée, se révèle moins contraint à délaisser ses activités habituelles.

On observe aussi, que les célibataires abandonnent en plus grand nombre (22%) les soins aux enfants que les gens mariés (8%). Cette observation ne devrait pas étonner, si l'on considère que les célibataires consacraient probablement leurs soins non à leurs propres enfants mais plutôt à ceux de parents et d'amis, ce qui allège considérablement leur fardeau de responsabilités.

Par contre, le sexe, l'âge et l'état civil ont joué un rôle beaucoup plus marqué dans le processus d'adoption de nouveaux comportements. Des différences significatives sont en effet apparues pour 15 activités. Ainsi la semaine comprimée inciterait les femmes à adopter en proportion plus élevée que les hommes le magasinage, la musique, la peinture et l'artisanat, le cinéma, le théâtre et les spectacles, la préparation des repas ainsi que le repos et le flânage. Les hommes auraient, par contre, davantage tendance à choisir les réunions sociales, les discussions avec le conjoint, les soins aux enfants et le bricolage et le jardinage.

En ce qui concerne la variable "âge", les résultats démontrent que le nouvel horaire stimule davantage les jeunes travailleurs (âgés de moins de 35 ans) à adopter les sports, la musique, la peinture et l'artisanat, la danse et la fréquentation des discothèques ainsi que le repos et le flânage. Cependant, leurs aînés ont plutôt tendance à choisir les discussions avec les proches (autres que le conjoint), les discussions avec le conjoint, l'écoute de la télévision, les repas en famille ainsi que le bricolage et le jardinage.

Les célibataires démontrent, à leur tour, une préférence pour la fréquentation des restaurants, des cinémas, théâtres et spectacles, la préparation des repas, la danse et la visite des discothèques de même que le repos et le flânage. D'autre part, les employés mariés ont montré plus d'intérêt pour les soins aux enfants, l'écoute de la télévision, les repas en famille ainsi que le bricolage et le jardinage.

L'interprétation de ces observations doit être prudente, faute de renseignements supplémentaires sur les motivations et les contraintes qui ont favorisé de tels comportements. On peut quand même s'étonner qu'il y ait aussi peu de différences significatives entre les caractéristiques des individus qui ont abandonné leurs activités. L'abandon d'une occupation obéit peut-être davantage à certaines contraintes plutôt qu'à un choix volontaire. L'uniformité de ces contraintes sur les groupes de sexe, d'âge et d'état civil variés entraînerait des résultats semblables. A l'opposé, il est possible que l'adoption d'une activité soit davantage le fruit d'une décision, d'un choix. Dans ce cas, le sexe, l'âge et l'état civil pourraient influencer dans une plus large mesure le processus conduisant à l'acquisition d'une nouvelle activité.

7.7 Conclusion

Les données recueillies au cours de cette étude suggèrent que la compression de la semaine de travail modifie concrètement l'organisation de la vie privée des employés. A prime abord, l'augmentation des taux nets de participation indique une hausse moyenne de 4% dans la pratique des activités hors travail (58% à 62%). Les résultats de l'enquête démontrent toutefois qu'il ne s'agit là que de la partie apparente d'un phénomène plus complexe.

En effet, l'adaptation des travailleurs à leurs nouvelles heures de travail a nécessité leur recours à des mécanismes divers. L'enquête démontre que c'est par le transfert, l'adoption et l'abandon d'une partie de leurs activités hors travail que ces derniers ont réussi à concilier les nouvelles exigences de leur horaire et celles de leur vie personnelle. En moyenne, 39% des gens interrogés ont utilisé l'une ou l'autre de ces trois alternatives. Le transfert des activités à un autre jour de la semaine demeure sans aucun doute l'option qui a suscité le plus grand intérêt: 22% des travailleurs ont choisi cette solution pour résoudre leurs conflits d'horaire. L'adoption de nouvelles activités occupe, à cet égard, le deuxième rang: 10% des répondants se sont, en moyenne, initiés à de nouvelles activités hors travail. Enfin, une minorité seulement (6%) a choisi d'abandonner certaines de ses activités.

Lorsque l'on évalue l'impact de la semaine comprimée sur les travailleurs qui pratiquaient les activités hors travail avant le changement d'horaire, les résultats deviennent plus percutants. L'analyse révèle, à ce sujet, que ces derniers ont abandonné certaines activités dans des proportions deux et trois fois plus élevée que toute autre: ainsi 47% (N=207) des répondants inscrits à des cours les ont abandonnés, tandis que 30% (N=79) de ceux qui exerçaient un second emploi l'ont délaissé. Deux occupations

sont, d'autre part, transférées par plus de 50% des travailleurs qui les exerçaient: 57% (N=585) ont transféré le magasinage et 56% (N=351) ont fait de même pour le ménage et le lavage.

Si l'on considère, par ailleurs, les employés inactifs, c'est-à-dire ceux qui ne pratiquaient pas les activités avant d'être soumis à la semaine comprimée, les résultats deviennent encore plus significatifs. Le taux d'adoption dépasse 65% dans le cas de cinq activités: il atteint 86% (N=126) pour les visites aux amis et à la famille, 73% (N=159) pour la promenade, 71% (N=91) pour l'écoute de la télévision, 71% (N=109) pour les repas en famille et 69% (N=128) pour l'écoute de la radio et de la musique.

Au terme de cette étude sur le comportement de quelques centaines de travailleurs soumis à un horaire comprimé, certains peuvent constater avec déception l'absence de changements spectaculaires dans la vie des employés. Faut-il s'en étonner? Une ou deux journées supplémentaires de congé par semaine peuvent difficilement révolutionner tout un régime de vie, notamment lorsque le nouvel horaire comporte une prolongation substantielle de la journée de travail.

Il conviendrait mal, par ailleurs, de minimiser certaines tendances révélatrices d'une véritable mutation dans l'organisation de la vie. On observe, par exemple, que la poursuite des cours subit une baisse sensible. Il s'agit de l'activité où la participation a été la plus handicapée par le changement d'horaire. Un tel résultat peut être considéré comme un élément négatif en regard des perspectives de développement intellectuel et technique des travailleurs. Soulignons, entre autres, la hausse très mitigée de la participation dans l'exercice d'un second emploi. Cette activité se situe au 14e rang parmi les occupations qui ont accru le nombre de leurs adhérents. Un tel résultat démontre que les faits s'inscrivent en faux contre le postulat répandu selon lequel l'acquisition d'une journée additionnelle de congé stimule activement la recherche d'un emploi à temps partiel.

De plus, l'accroissement de la participation à une vingtaine d'activités témoigne d'un enrichissement, sur le plan quantitatif, de la vie hors travail. On remarque avec intérêt que cette hausse de la participation atteint un niveau plus élevé dans les activités et les loisirs qui exigent une contribution active de la part des individus: il en est ainsi du bricolage, du jardinage, de la promenade et des sports. Certaines occupations à caractère plus passif enregistrent plutôt une diminution de leur pratique: tel est le cas de l'écoute de la télévision et de la fréquentation des tavernes et des brasseries. Cette orientation du changement est vraisemblablement de nature à favoriser un meilleur épanouissement des individus à l'extérieur de leur travail.

En définitive, l'introduction de la semaine comprimée dans les entreprises du Québec a indéniablement transformé la vie hors travail des employés impliqués. L'enquête révèle que les ajustements occasionnés par la recherche d'un nouvel équilibre se sont davantage concrétisés par le transfert des activités à d'autres jours de la semaine et, dans des proportions moindres, par l'adoption et l'abandon de certaines activités. L'identification de ces changements nous incite à conclure que la semaine comprimée n'exerce vraisemblablement pas d'influences préjudiciables à la qualité de la vie hors travail sauf dans un cas, celui des cours dont le taux de pratique décroît considérablement. En règle générale, les travailleurs ont surtout augmenté leur participation dans les occupations les plus susceptibles de favoriser leur santé physique et psychologique et de rehausser la qualité de leur vie familiale.

Chapitre 8

Avantages et inconvénients de la semaine comprimée

par

Viviane B. Acoca

Introduction

Les deux principales questions ouvertes du questionnaire visaient à recueillir des appréciations globales et spontanées des effets de la semaine comprimée. Les répondants avaient la possibilité de nommer trois avantages et trois inconvénients reliés à la réduction du nombre de journées hebdomadaires de travail.

L'analyse s'attardera à déterminer si ces diverses mentions ont été citées de façon homogène ou si au contraire, elles dépendent de certaines caractéristiques des sujets dont particulièrement l'âge, le sexe, l'état civil, l'emploi, la formule d'horaire comprimé et sa date d'introduction.

8.1 Avantages

Un total de 1911 avantages furent rapportés; plus précisément 95% en nommèrent un, 70% en voyaient deux et 43%, trois (moyenne de deux citations par sujet). Le tableau 25 montre que la plupart des bénéfices de la semaine comprimée sont reliés à la vie hors travail des employés; seulement un quart de ces derniers pensent qu'ils apprécient davantage leur travail.

8.2 Inconvénients

Il importe de souligner que les sujets voient trois fois moins d'inconvénients que d'avantages à avoir un horaire comprimé (moyenne de moins d'un énoncé par sujet). De plus, un tiers a spécifié que ce genre d'horaire ne comportait aucun désavantage. Par contre, 17% en ont donné deux et 6%, trois. Tel que prévu (tableau 26), les plaintes touchent surtout la fatique: plus d'un quart[1] des répondants la

---

1 Si l'on compare ce résultat avec celui obtenu précédemment (voir tableau 11), il appert que moins d'employés (environ 15%) trouvaient que la semaine comprimée est fatiguante. Cette différence pourrait s'expliquer, entre autres, de deux manières: - soit que les répondants sont inconsistants; - soit que la formulation même de la question (nommer les inconvénients de la semaine comprimée) les ait incités à fournir une réponse.

Tableau 25

Avantages provenant de la semaine comprimée
selon la totalité des répondants

	N	%(N 919)
1. plus de liberté personnelle et de temps libre	484	52,7
2. meilleure vie de loisirs	373	40,6
3. meilleure vie de travail[a]	236	25,7
4. meilleure vie familiale	233	25,4
5. plus de temps pour régler ses affaires	180	19,6
6. plus de repos	168	18,3
7. meilleures conditions de transport	167	18,2
8. avantages divers[b]	58	6,3
9. aucun avantage	14	1,5
10. diminution des dépenses	12	1,3
non réponse	39	4,2

(a) Cette catégorie comporte des avantages comme:
"je peux mieux organiser et achever le travail d'une journée",
"j'apprécie plus mon travail".

(b) Sont incluses dans cette catégorie des réponses du genre:
"j'ai un repas de moins à prendre à l'extérieur, c'est mieux pour ma santé",
"le jour de congé j'aime savoir que les autres sont à l'ouvrage et pas moi".

Tableau 26

Inconvénients causés par la semaine comprimée
selon la totalité des répondants

	N	%(N 919)
1. aucun désavantage	328	35,7
2. augmentation de la fatigue (journée trop longue)	260	28,3
3. mauvaise planification de l'horaire[a]	213	23,2
4. désavantages divers[b]	103	11,2
5. augmentation des dépenses	67	7,3
6. perturbation de la vie sociale et de loisirs	46	5,0
7. perturbation de la vie familiale	36	3,9
non réponse	74	8,1

(a) Les répondants ont cité des inconvénients inhérents à l'horaire, tels l'insuffisance des pauses (café et repas), le fait d'être dans des équipes alternantes, d'avoir des jours de congé irréguliers, de ne plus pouvoir faire de temps supplémentaire, etc...

(b) Plus spécifiquement, les réponses sont reliées à la difficulté de se lever tôt à l'ennui éprouvé durant le(s) jour(s) de congé, à être obligé de régler les rendez-vous de dentistes, médecins et autres pendant la(es) journée(s) de congé, etc...

soulignent. Il est tout de même assez surprenant que cette proportion ne soit pas plus forte étant donné que 45% des employés travaillent maintenant un minimum de 12 heures par jour.

Un second désavantage majeur concerne l'aménagement de l'horaire: brèves périodes d'arrêt, irrégularité des jours et des heures de travail et de congé. [1] Les autres inconvénients n'ont été mentionnés que par de faibles pourcentages d'employés.

Il serait intéressant d'établir jusqu'à quel point ces diverses conséquences de la semaine comprimée sont influencées par certaines variables descriptives ou de contrôle. Le test du chi carré permettra de déterminer la signification des différences relevées entre les diverses catégories de répondants (seuil de signification $\alpha = .05$).

8.3 Avantages selon l'âge, le sexe et l'état civil (Tableau 27)[2]

8.3.1 Age

La concentration des journées de travail et de congé a certains effets positifs qui varient selon l'âge des employés. Ce sont les plus jeunes (moins de 25 ans) qui profitent le plus de la nouvelle liberté concédée par leur horaire, lequel leur permet également d'être plus satisfaits de leur travail. Au contraire ils soulignent moins souvent des améliorations de conditions de transport ou de leur vie familiale. Par ailleurs la semaine comprimée a plutôt favorisé les loisirs de ceux d'âge moyen (25-44 ans) que des plus jeunes ou des plus vieux répondants.

---

1 Ce résultat est contradictoire avec celui qui ressort de l'analyse de la variable satisfaction (tableau 12). Nous proposons le même genre d'explications à cette incohérence, que pour la contradiction relevée précédemment au sujet de la fatigue.

2 Les tableaux qui suivent ne présentent que les catégories qui ont été utilisées lors du calcul du chi carré. Le N total ainsi que le pourcentage d'effectifs ont été inclus afin de mieux apprécier les résultats.

Tableau 27

Avantages de la semaine comprimée
selon l'âge, le sexe et l'état civil

Avantage \ Âge	24 ans et -		25-34 ans		35-44 ans		45 ans et +		chi carré
	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. plus de temps libre et de liberté personnelle	127	65,8	154	51,7	114	47,3	85	49,7	16,7911
2. meilleure vie de loisirs	69	35,7	137	46,0	107	44,4	54	31,6	12,6556
3. meilleure vie de travail	74	38,3	76	25,5	45	18,7	39	22,8	22,9961
4. meilleure vie familiale	25	13,0	89	29,9	80	33,2	36	21,1	28,2950
5. mieux régler ses affaires	37	19,2	59	19,8	48	19,9	34	19,9	0,0463(1)
6. plus de repos	38	19,7	40	13,4	51	21,2	36	21,1	7,1844(1)
7. meilleures conditions de transport	26	13,5	68	22,8	45	18,7	26	15,2	8,2065
N et % d'effectifs	193	21,0	298	32,4	241	26,2	171	18,6	

Avantage \ Sexe	Femme		Homme		chi carré
	N	%	N	%	
1. plus de temps libre et de liberté personnelle	87	63,0	393	51,2	6,5435
2. meilleure vie de loisirs	44	31,9	321	41,9	4,8281
3. meilleure vie de travail	59	42,8	174	22,7	24,6376
4. meilleure vie familiale	16	11,6	213	27,8	16,1912
5. mieux régler ses affaires	35	25,4	144	18,8	3,1989(2)
6. plus de repos	27	19,6	138	18,0	0,1939(2)
7. meilleures conditions de transport	11	8,0	152	19,8	11,1147
N et % d'effectifs	138	15,0	767	83,5	

Avantage \ Etat civil	Célibataire		Marié(e)		chi carré
	N	%	N	%	
1. plus de temps libre et de liberté personnelle	112	58,9	350	50,7	4,0605
2. meilleure vie de loisirs	75	39,5	282	40,9	0,1345
3. meilleure vie de travail	70	36,8	161	23,3	14,2785
4. meilleure vie familiale	10	5,3	214	34,9	52,0131
5. mieux régler ses affaires	35	18,4	140	20,3	0,3495(3)
6. plus de repos	34	17,9	128	18,5	0,0538(3)
7. meilleures conditions de transport	24	12,6	139	20,1	5,6688
N et % d'effectifs	190	20,7	690	75,1	

(1) non significatif à .05 avec 3 degrés de liberté (d.l.)

(2) non significatif à .05 avec 1 d.l.

(3) non significatif à .05 avec 1 d.l.

8.3.2 Sexe

La principale constatation de cette analyse est que les résultats se rapprochent beaucoup de la répartition des avantages cités par les divers groupes d'âge. En effet, les femmes mentionnent les bénéfices de l'horaire comprimé de façon semblable à celle des plus jeunes. Une explication plausible de cette similitude pourrait en partie découler du fait que les femmes constituent la majorité des jeunes sujets.

8.3.3 Etat civil

L'analyse fait ressortir qu'il existe une relation de dépendance entre l'appréciation de la semaine comprimée et l'état civil des individus. Ainsi, les célibataires soulignent plus souvent qu'elle augmente leur temps libre et leur satisfaction au travail tandis que les employés mariés sont d'une part, plus nombreux à souligner de meilleures conditions de transport et surtout, d'autre part, à mener une meilleure vie familiale. Ces résultats ressemblent à la répartition des avantages selon l'âge et le sexe.

8.4 Inconvénients selon l'âge, le sexe et l'état civil (Tableau 28)

8.4.1 Age

Deux principales constatations marquent cette distribution

- les proportions de sujets qui ont souligné que leur nouvel horaire n'implique aucun inconvénient augmente en relation directe avec leur âge

- l'augmentation de la fatigue et la mauvaise planification de l'horaire regroupent des taux de réponse inversement proportionnels à l'âge des répondants.

Tableau 28

Inconvénients de la semaine comprimée
selon l'âge, le sexe et l'état civil

Inconvénient \ Âge	24 ans et -		25-34 ans		35-44 ans		45 ans et +		chi carré
	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. aucun désavantage	40	20,7	95	31,9	103	42,7	84	49,1	39,3905
2. augmentation de la fatigue	80	41,5	81	27,2	59	24,5	37	21,6	22,0189
3. mauvaise planification de l'horaire	76	39,4	68	22,8	46	19,1	21	12,3	41,8828
4. désavantages divers	24	12,4	40	13,4	21	8,7	17	9,9	3,5119(1)
N et % d'effectifs	193	21,0	298	32,4	241	26,2	171	18,6	

Inconvénient \ Sexe	Femme		Homme		chi carré
	N	%	N	%	
1. aucun désavantage	29	21,0	294	38,3	15,2799
2. augmentation de la fatigue	56	40,6	200	26,1	12,1287
3. mauvaise planification de l'horaire	38	27,5	172	22,4	1,7143(2)
4. désavantages divers	20	14,5	82	10,7	1,6902(2)
N et % d'effectifs	138	15,0	767	83,5	

Inconvénient \ État civil	Célibataire		Marié(e)		chi carré
	N	%	N	%	
1. aucun désavantage	54	28,4	263	38,1	6,1171
2. augmentation de la fatigue	66	34,7	180	26,1	5,5522
3. mauvaise planification de l'horaire	59	31,0	147	21,3	7,9260
4. désavantages divers	26	13,7	73	10,6	1,4553(3)
N et % d'effectifs	190	20,7	690	75,1	

(1) non significatif à .05 avec 3 degrés de liberté (d.l.)

(2) non significatif à .05 avec 1 d.l.

(3) non significatif à .05 avec 1 d.l.

8.4.2 Sexe

Les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes (respectivement 38% et 20%) à accepter d'emblée la semaine comprimée. Par contre ces proportions sont inversées en ce qui concerne leurs doléances à l'égard de la fatigue: deux cinquièmes des femmes et un quart des hommes s'en plaignent.

8.4.3 Etat civil

La semaine comprimée semble profiter davantage aux employés mariés qu'à ceux qui sont célibataires. Ces derniers se disent en effet plus fatigués et plus insatisfaits de leur horaire.

Ces données se rapprochent plutôt de celles qui résultent du croisement des inconvénients par l'âge que de celles de leur répartition selon le sexe des sujets.

8.5 Avantages selon le type d'emploi et la formule d'horaire comprimé (Tableau 29)

8.5.1 Type d'emploi

Une première analyse a fait ressortir que la façon d'apprécier la semaine comprimée dépend de la catégorie professionnelle. Toutefois aucune occupation diffère totalement des autres et c'est tantôt l'un, tantôt l'autre groupe d'employés qui nommera le plus ou le moins chacune des incidences positives de cet horaire. Une seconde répartition basée sur deux types d'emploi, les employés de bureau et les infirmières ainsi que les ouvriers de la production, a été établie. Il semblerait, à partir des résultats obtenus, que la semaine comprimée favorise plus les loisirs et la vie de famille de ces derniers tandis qu'elle rehausse l'appréciation du travail des employés de bureau. Nous rapprochons ces constatations de celles révélées par les distributions selon l'âge, le

Tableau 29

Avantages de la semaine comprimée selon le type d'emploi et la formule d'horaire comprimé

Avantage \ Type d'emploi	Employés de bureau et infirmières		Employés à la production		Chi carré
	N	%	N	%	
1. plus de liberté personnelle et de temps libre	133	54,9	338	51,6	0,7604(1)
2. meilleure vie de loisirs	83	34,2	283	43,2	5,8880
3. meilleure vie de travail	94	38,8	138	21,1	28,9767
4. meilleure vie familiale	49	20,2	178	27,2	4,5352
5. plus de temps pour régler ses affaires	58	23,9	120	18,3	3,5023(1)
6. plus de repos	35	14,4	131	20,0	3,6275(1)
7. meilleures conditions de transport	35	14,4	130	19,8	3,4471(1)
N et % d'effectifs	242	26,3	654	71,1	

Avantage \ Formule d'horaire	4.5, 35-40		4, 32-35		4, 36-38		3.5, 39-42		3, 36-38		Chi carré
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. plus de liberté personnelle et de temps libre	25	41,7	101	47,2	110	54,5	231	55,7	17	60,7	9,1994(2)
2. meilleure vie de loisirs	18	30,0	88	41,1	74	36,6	185	44,6	8	28,6	8,8930(2)
3. meilleure vie de travail	23	38,3	51	23,8	35	17,3	119	28,7	8	28,6	15,5909
4. meilleure vie familiale	5	8,3	69	32,2	41	20,3	111	26,7	7	25,0	18,3587
5. plus de temps pour régler ses affaires	21	35,0	56	26,2	39	19,3	57	13,7	7	25,0	25,5899
6. plus de repos	13	21,7	52	24,3	37	18,3	65	15,7	1	3,6	11,6694
7. meilleures conditions de transport	7	11,7	12	5,6	25	12,4	115	27,7	8	28,6	59,1227
N et % d'effectifs	60	6,5	214	23,3	202	22,0	415	45,0	28	2,3	

(1) non significatif à .05 avec 1 degré de liberté

(2) non significatif à .05 avec 4 d.l.

sexe et l'état civil; il découlerait que ce sont plutôt ces variables que le type d'emploi même qui expliqueraient ces écarts.

8.5.2 Formule d'horaire comprimé

Le temps libre et les loisirs ne sont pas appréciés en fonction de la formule d'horaire en vigueur. Néanmoins, il appert que la probabilité de hausser la satisfaction au travail des employés est plus forte si l'on réduit la semaine à 4 jours et demi plutôt qu'à 4 jours de 9h ou 9h30 chacun. Par ailleurs, la vie familiale est nettement moins améliorée pour les premiers que pour les répondants qui travaillent quatre jours de 8h à 8h45 chacun. Le fait que la semaine comprimée permet de mieux se reposer est le moins souvent mentionné par les employés qui travaillent le moins de jours par semaine (3, 36-38). Finalement, l'appréciation des conditions de transport varie en proportion directe avec la longueur de la journée de travail.

8.6 Inconvénients selon le type d'emploi et la formule d'horaire comprimé (Tableau 30)

8.6.1 Type d'emploi

Lorsque regroupés en employés de bureau et ouvriers de production, il s'avère que ce sont ces derniers qui ont le moins de reproche à exprimer envers leur horaire. Les premiers sont plus fatigués et manifestent le plus de mécontentements divers. Les deux groupes ne diffèrent pas en ce qui concerne la planification de leur horaire.

8.6.2 Formule d'horaire comprimé

Un premier résultat intéressant montre que la fatigue n'est pas

Tableau 30

Inconvénients de la semaine comprimée selon le type d'emploi et la formule d'horaire comprimé

Inconvénient \ Type d'emploi	Employés de bureau et infirmières		Employés à la production		Chi carré
	N	%	N	%	
1. aucun désavantage	70	28,9	250	38,2	6,6549
2. augmentation de la fatigue	86	35,5	172	26,2	7,3511
3. mauvaise planification de l'horaire	61	25,2	148	22,6	0,6555(1)
4. désavantages divers	42	17,3	59	9,0	12,2662
N et % d'effectifs	242	26,3	654	71,1	

Inconvénient \ Formule d'horaire	4.5, 35-40		4, 32-35		4, 36-38		3.5, 39-42		3, 36-38		Chi carré
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. aucun désavantage	27	45,0	108	50,5	77	38,1	109	26,3	7	25,0	41,2336
2. augmentation de la fatigue	20	33,0	46	21,5	67	33,2	119	28,7	8	28,6	8,5279(2)
3. mauvaise planification de l'horaire	5	8,3	32	14,9	27	13,3	143	34,5	6	21,4	57,5458
4. désavantages divers	9	15,0	10	4,7	28	13,9	49	11,8	7	25,0	18,6344
N et % d'effectifs	60	6,5	214	23,3	202	22,0	415	45,0	28	2,3	

(1) non significatif à .05 avec 1 d.l.

(2) non significatif à .05 avec 4 d.l.

plus soulignée par ceux qui travaillent trois jours ou quatre jours et demi par semaine. Par contre, le nombre de jours de travail ainsi que leur durée semblent influencer l'appréciation globale de la semaine comprimée. La planification des horaires comprimés reçoit plutôt l'approbation de ceux qui travaillent quatre jours ou quatre jours et demi que de ceux qui ont la 3.5, 39-42. Cet effet était probablement prévisible car cette formule regroupe des horaires très irréguliers dont les jours de travail sont les plus longs en plus de varier d'une semaine à l'autre.

8.7 Avantages et inconvénients de la semaine comprimée selon sa date d'introduction

8.7.1 Avantages

Les sujets bénéficient de la plupart des avantages de la semaine comprimée, qu'ils l'aient depuis six mois ou depuis quatre ans. Quelques différences significatives ont toutefois été démontrées: ceux qui expérimentent l'horaire comprimé depuis le moins longtemps se disent deux fois plus satisfaits de leur vie de travail que les autres (respectivement la moitié des premiers et le quart des autres). Cependant ce rapport est inverse lorsqu'ils considèrent leur vie familiale.

8.7.2 Inconvénients

Les désavantages des horaires ne sont pas exprimés différemment selon la durée de leur application.

8.8 Conclusion

Cette étude a tout d'abord permis d'établir qu'il existe certaines constantes dans l'évaluation des effets de la semaine comprimée au niveau de l'indice socio-démographique: âge, sexe et état civil. Conséquemment, deux modèles de réponses se distinguent clairement en ce que a trait aux divers avantages et inconvénients des horaires comprimés. Ces résultats relèvent du fait que ces variables sont fortement reliées.

1) les employés les moins âgés, les femmes et les célibataires soulignent plutôt l'augmentation du temps libre et l'amélioration de leur travail tandis qu'ils contestent davantage la planification de leur horaire et la hausse de la fatigue qu'il engendre;

2) les répondants plus âgés, les hommes et les mariés parlent plus souvent d'effets positifs dans leur vie familiale et dans les conditions de transport. Ces deux avantages semblent minimiser les inconvénients qui pourraient découler de leur horaire.

Les variables socio-démographiques ont également une certaine influence sur l'appréciation des horaires comprimés selon le type d'emploi. En effet, les employés de bureau et les infirmières sont principalement des jeunes femmes célibataires.

Finalement, la semaine comprimée est différemment estimée selon le nombre et la longueur des jours qu'elle comporte. En règle générale, moins l'horaire sera comprimé plus il sera apprécié.

Conclusion générale

de toute l'étude

Les quelques pages qui suivent visent essentiellement à reprendre les résultats les plus significatifs de la recherche sur les horaires comprimés ainsi qu'à exposer les principales déductions qui s'en dégagent.

Résultats généraux

L'analyse a révélé que:

- la semaine comprimée n'amène pas d'insatisfaction au travail; cependant, de façon générale, il ne semble pas exister de lien entre la satisfaction au travail et les nouveaux horaires.

- les travailleurs, dans une très forte proportion, se déclarent satisfaits des horaires comprimés.

- la satisfaction par rapport à la vie hors travail, particulièrement en ce qui concerne la vie familiale et les possibilités de mieux organiser son temps, ne semble faire aucun doute.

- même si la fatigue est considérée comme un inconvénient de la semaine comprimée par un certain nombre d'individus, une faible minorité la considère comme un problème; la fatigue (de même que les possibilités de récupération) varie selon les formules d'horaire et selon les emplois.

En ce qui concerne les activités hors travail, les employés augmentent légèrement leur participation, surtout aux quatre activités suivantes:

- bricolage et jardinage,
- promenade,
- magasinage,
- flânerie (ne rien faire).

Par ailleurs, ils diminuent légèrement leur participation aux trois activités suivantes:

- écoute de la télévision,
- fréquentation des tavernes et brasseries,
- assistance aux cours.

En plus de ces changements, au niveau de la participation aux différentes activités, il faut souligner une quantité importante de transferts des activités d'une journée de travail à une journée de congé, ou l'inverse.

Au total, on peut dire qu'en moyenne la semaine comprimée a modifié la participation de 40% des employés à chacune des activités mesurées.

Les avantages exprimés par ceux qui ont la semaine comprimée touchent plusieurs domaines:

a) au niveau de la liberté individuelle et du temps libre
b) en ce qui concerne les loisirs
c) au travail
d) dans la vie familiale
e) au niveau du temps disponible pour régler ses affaires
f) en ce qui concerne le repos
g) dans les conditions de transport

Par contre, les principaux inconvénients ne touchent que la fatigue et la planification des horaires.

Il est à noter que les appréciations des jeunes employés, des femmes, des célibataires et du personnel de bureau se ressemblent. Ils mentionnent souvent les avantages a) et c). Par ailleurs, les ouvriers plus âgés, les hommes, les mariés et les employés à la production manifestent le même modèle de réponses (avantages b, d, g).

INTERPRETATION

Comme toute recherche, celle que nous avons présentée ci-haut a certaines particularités positives. Ses mérites sont d'avoir permis de faire un bond appréciable dans la connaissance des incidences de la semaine comprimée sur les travailleurs du Québec. Elle a acquis cet atout grâce à plusieurs éléments:

- la taille de son échantillon: près d'un millier de questionnaires furent analysés, ce qui représente le plus grand groupe atteint lors d'une étude sur le sujet;

- l'importance du taux de réponse: 64% des questionnaires furent recueillis. Ce taux est habituellement considéré comme très satisfaisant compte tenu de la technique de cueillette des données utilisée au cours de la recherche (questionnaire envoyé par la poste);

- alors que toutes les études visant à déterminer les incidences des horaires comprimés s'attardaient à n'en mesurer qu'un des aspects, la présente recherche en a cerné les effets sur la satisfaction (au travail et hors travail), sur la participation aux activités hors travail ainsi que sur les avantages et inconvénients exprimés. Par ailleurs, les nombreuses caractéristiques

des répondants et des horaires ont permis de nuancer les effets mesurés ainsi que de recueillir des informations exploratoires.

De tels résultats furent obtenus grâce à des efforts continus déployés lors de la préparation du questionnaire et de son administration.

Cependant, comme toute recherche, la présente n'a pu éviter toutes les contraintes qu'elle a dû rencontrer lors de son déroulement. Ainsi seules ont été rejointes les personnes qui travaillent dans des entreprises au sein desquelles la semaine comprimée a continué de fonctionner.

Cette démarche n'a donc pas permis l'investigation des cas où l'expérience de ces horaires a été vouée à l'échec. Bien qu'il eut été très intéressant de se pencher sur ces cas, ils ne faisaient néanmoins pas partie des préoccupations premières de cette étude, qui étaient de connaître les répercussions de la semaine comprimée sur les employés qui l'avaient au moment de l'enquête. Ce sont précisément ces personnes qui furent rejointes.

En général, les résultats sont rassurants quant à l'impact de la semaine comprimée sur les employés. Toutefois dans certains cas, les nouveaux horaires pourraient être implantés avec une certaine prudence. En effet, quelques formules comportant de nombreuses heures quotidiennes de travail, ainsi que certains emplois exigeant beaucoup d'efforts physiques peuvent constituer quelques exceptions à la règle. Il ne faudrait pas oublier qu'il y a des entreprises qui ont dû abandonner la semaine comprimée pour des raisons qui ne doivent pas être négligeables.

Dans la majorité des cas, cependant, les conséquences étudiées dans notre étude sont considérées comme positives.

Pareillement, il existe plus d'indices positifs que négatifs pour juger de la valeur du principe même de la semaine comprimée. Le premier concerne le niveau de satisfaction des employés. Même si l'impact sur la satisfaction au travail semble inexistant, les employés se sont montrés heureux de leurs nouveaux horaires de travail, dans une très large proportion. Ainsi, dans la majorité des cas, le problème de la fatigue n'a pas semblé assez crucial pour qu'il soit possible de condamner en bloc ce genre de réaménagement des heures de travail.

Par ailleurs, il est certain que dans la majorité des cas, la semaine comprimée ne modifie pas outre mesure la durée hebdomadaire du travail. Certes, elle augmente le nombre de jours de congé durant la semaine, mais cela se produit au prix d'une journée de travail plus longue, atteignant jusqu'à 12½ heures.

Les résultats obtenus au cours de cette étude ne nous permettent pas de suggérer à l'Etat d'intervenir pour limiter sans discernement les initiatives des employeurs et des employés en matière de semaine comprimée. Il ne semble pas que ce type d'horaire cause sur un plan général de préjudice grave à la santé des travailleurs.

Toutefois, dans le but d'attirer l'attention des législateurs, surtout dans le contexte actuel propice à l'instauration d'une loi générale sur les conditions minimales de travail, qu'il nous soit permis d'insister sur la constation suivante:

> Le Québec accuse du retard par rapport au Canada et à certains Etats américains en ce qui a trait à l'organisation du travail. L'examen de la littérature et des législations en matière de travail ont prouvé ce fait.

A titre d'exemple, mentionnons qu'on retrouve ailleurs les dispositions suivantes:

1 - Chaque entreprise désirant adopter un horaire comprimé en fait préalablement la demande au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

2 - Ce ministère met sur pied un comité d'évaluation afin d'examiner la demande de l'entreprise, en ce qui a trait à la formule d'horaire comprimé (nombre d'heures quotidiennes et hebdomadaires), à la répartition des périodes de repas et de repos, aux conditions d'environnement, des lieux de travail, aux emplois visés, etc.

3 - Dans aucun cas, il est permis d'instaurer de façon définitive la semaine comprimée sans l'avoir d'abord expérimentée au cours d'une période d'essai de 3 à 6 mois.

4 - Aucune implantation définitive de semaine comprimée n'est autorisée sans que l'entreprise puisse fournir la preuve qu'un certain pourcentage (50%, 70% ou 75%) des employés en aient manifesté le désir après la période d'essai.

Les auteurs demeurent à la disposition de quiconque désirerait obtenir de plus amples renseignements sur cette recherche.

Appendice A

Questionnaire

QUESTIONNAIRE SUR LA SEMAINE COMPRIMEE

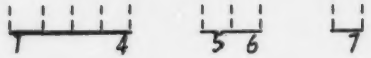
N.B. CE QUESTIONNAIRE EST ANONYME: VOUS N'AVEZ PAS A VOUS IDENTIFIER.

Les réponses à ce questionnaire sont strictement confidentielles et ne serviront qu'à des fins de recherche.

Il pourrait être utile de vous faire aider de votre conjoint pour répondre à certaines questions.

Ministère du Travail et
de la Main-d'Oeuvre
Direction Générale de la
Recherche
Service des Etudes en
Organisation du Travail

PARTIE I



Dans la partie I, nous désirons savoir ce que vous pensez de la semaine comprimée. Pour chacun des énoncés suivants, vous encerclez le chiffre 1 ou 2 selon que l'énoncé vous paraît VRAI (1) ou FAUX (2).

EXEMPLE:	VRAI	FAUX
Depuis que je travaille sur la semaine comprimée, je m'ennuie en fin de semaine	1	(2)

Répondez selon votre première impression. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Seule, votre opinion compte.

Ne rien écrire dans la marge

		VRAI	FAUX	
1.1	La semaine comprimée est le meilleur horaire de travail que j'aie connu	1	2	8
1.2	La semaine comprimée permet d'aimer mieux son travail	1	2	9
1.3	J'aimerais mieux travailler dans un autre département ou dans une autre entreprise plutôt que de continuer sur la semaine comprimée	1	2	10
1.4	Avec la semaine comprimée, je peux avoir une meilleure vie de famille	1	2	11
1.5	Avec la semaine comprimée, la poussière, les vapeurs, les gazs ou les solvants me semblent plus difficiles à supporter	1	2	12

		VRAI	FAUX	Ne rien écrire dans la marge
1.6	Avec la semaine comprimée, le bruit, la chaleur, l'humidité me semblent plus difficiles à supporter	1	2	13
1.7	Depuis la semaine comprimée, j'accorde plus d'importance à mes loisirs que j'en accordais avant	1	2	14
1.8	Avec la semaine comprimée, je peux mieux organiser ma vie en général (travail, famille, loisirs)	1	2	15
1.9	A la fin de ma semaine de travail, je suis plus fatigué(e) qu'auparavant	1	2	16
1.10	Depuis la semaine comprimée, je fournis un meilleur rendement au travail	1	2	17
1.11	Au début de la semaine de travail, je me sens plus reposé(e) qu'auparavant	1	2	18
1.12	Entre deux journées de travail, je peux prendre une bonne nuit de sommeil	1	2	19
1.13	Au début de la semaine, j'ai moins le goût de me remettre à l'ouvrage qu'auparavant	1	2	20
1.14	Au total, la semaine comprimée, c'est fatiguant	1	2	21
1.15	Tout le monde devrait travailler sur la semaine comprimée	1	2	22

PARTIE 2

Ne rien écrire dans la marge

Dans cette partie, lorsqu'il y a des carrés ☐ , vous placez une croix ☒ pour indiquer votre réponse.

2.1 Depuis quand travaillez-vous sur la semaine comprimée? _____
mois année

23 26

2.2 Combien travailliez-vous d'heures par semaine?

1) Avant la semaine comprimée? _____heures — 27 28

2) Maintenant? _____heures — 29 30

2.3. Combien travailliez-vous de jours par semaine?

1) Avant la semaine comprimée? _____jours — 31 32

2) Maintenant? _____jours — 33 34

Ne rien écrire dans la marge

2.4 Au cours d'une journée (ou d'une nuit) de travail:

1) Combien avez-vous de pauses-café (coffee-brake)?
(Encerclez la bonne réponse)

0 1 2 3 4 — 35

2) Combien de minutes pour chaque pause?

Première pause: _____ minutes — 36 37

Deuxième pause: _____ minutes — 38 39

Troisième pause: _____ minutes — 40 41

Quatrième pause: _____ minutes — 42 43

3) Combien avez-vous de périodes de repas?
(Encerclez la bonne réponse)

0 1 2 — 44

4) Combien de minutes pour chaque repas?

Premier repas: _____ minutes — 45 47

Deuxième repas: _____ minutes — 48 50

2.5 Quel était votre salaire horaire?

1) Avant la semaine comprimée? $ _____ — 51 • 54

2) Maintenant? $ _____ — 55 • 58

2.6 Lorsque la semaine comprimée a commencé dans votre entreprise, à quel endroit travailliez-vous?

Ne rien écrire dans la marge

1) Dans l'entreprise actuelle où vous faisiez le même travail que maintenant? ☐
2) Dans l'entreprise actuelle où vous faisiez un travail différent? ☐
3) Dans une autre entreprise où vous faisiez le même travail que maintenant? ☐
4) Dans une autre entreprise où vous faisiez un travail différent? ☐
5) Je ne travaillais pas ☐

59

2.7 Quel moyen de transport utilisiez-vous habituellement pour vous rendre de votre domicile au travail? (Si vous utilisiez habituellement plus d'un moyen à la fois, par exemple en auto jusqu'au métro, placez une croix (X) à chacun des moyens utilisés. Le domicile est le lieu où vous habitez habituellement.)

Avant la semaine comprimée		Maintenant	
1) métro ou autobus	☐	1) Métro ou autobus	☐
2) votre automobile, seul	☐	2) votre automobile, seul	☐
3) votre automobile, avec d'autres (conjoint, parents, amis etc.)	☐	3) votre automobile, avec d'autres (conjoint, parents, amis etc.)	☐
4) l'automobile d'un autre (car pool, lift)	☐	4) l'automobile d'un autre (car pool, lift)	☐
5) bicyclette ou moto	☐	5) bicyclette ou moto	☐
6) à pied	☐	6) à pied	☐
7) taxi	☐	7) taxi	☐
8) train	☐	8) train	☐
9) autre (précisez) _____	☐	9) autre (précisez) _____	☐

AVANT

60 61

MAINTENANT

62 63

Ne rien écrire dans la marge

2.8 Combien de temps vous fallait-il, en moyenne pour vous rendre au travail?

1) Avant la semaine comprimée? _____minutes 64 66

2) Maintenant? _____minutes 67 69

2.9 Depuis que vous êtes sur la semaine comprimée, avez-vous déménagé?

1) OUI ☐
2) NON ☐ 70

Si OUI, demeurez-vous?

1) plus près de votre travail ☐
2) plus loin de votre travail ☐ 71
3) à la même distance ☐

2.10 D'après ce que vous savez, qui voulait introduire la semaine comprimée dans votre entreprise? (encerclez un chiffre pour chacun des groupes)

	OUI	NON	
1) la direction	1	2	72
2) les employés	1	2	73
3.A) le syndicat	1	2	74
3.B) il n'y a pas de syndicat	☐		75 ---- 80

1 4

Ne rien écrire dans la marge

2.11 Au moment où la semaine comprimée a été introduite dans votre entreprise, étiez-vous pour:
(Inscrivez une seule réponse)

1) l'ancien horaire ☐
2) la semaine comprimée telle qu'elle existe actuellement ☐
3) une autre formule de semaine comprimée ☐
4) j'étais indécis(e) ☐
5) je n'étais pas là ☐

5

2.12 Aujourd'hui, si vous aviez à choisir un horaire de travail, seriez-vous pour:
(une seule réponse)

1) l'ancien horaire ☐
2) la semaine comprimée telle qu'elle existe actuellement ☐
3) une autre formule de semaine comprimée ☐
4) je serais indécis(e) ☐

6

2.13 D'après vous, quels sont les principaux avantages de la semaine comprimée?

1 _____ 7 8

2 _____ 9 10

3 _____ 11 12

Ne rien écrire dans la marge

2.14 D'après vous, quels sont les principaux inconvénients de la semaine comprimée?

1 _____ 13 14

2 _____ 15 16

3 _____ 17 18

PARTIE 3

Dans cette partie, nous aimerions savoir ce que vous faites en dehors du travail (le soir et les jours de congé). A la page suivante, vous trouverez une liste de tout ce que vous pouvez faire durant une semaine (pratiquer un sport, lire, écouter la radio, etc.). Vous commencez par lire cette liste au complet. Ensuite pour chacune des activités, vous répondez de la façon suivante:

1- Si vous faisiez régulièrement cette activité avant la semaine comprimée, vous encerclez le chiffre 1 dans la colonne "avant".

2- Si vous le faites régulièrement depuis que vous travaillez sur la semaine comprimée, vous encerclez le chiffre 2 dans la colonne "maintenant".

3- Si vous le faisiez un jour de travail et que vous le faites maintenant un jour de congé, ou le contraire (vous le faisiez durant un jour de congé et vous le faites maintenant un jour de travail), vous encerclez le chiffre 3 dans la colonne "un autre jour".

4- Si vous ne l'avez jamais fait, ni avant, ni maintenant, vous encerclez le chiffre 4 dans la colonne "jamais".

EXEMPLE:		Avant	Maintenant	Un autre jour	Jamais
3.1	Pratiquer un sport	1	(2)	3	4
3.2	Faire du bricolage, du jardinage	1	2	3	(4)
3.3	lire (journaux, revues, livres)	(1)	(2)	(3)	4

Dans cet exemple, cela veut dire:

à la question 3.1: je ne faisais pas de sport avant la semaine comprimée et j'en fais maintenant de façon régulière

à la question 3.2: je n'ai jamais fait de bricolage ou de jardinage, ni maintenant, ni avant la semaine comprimée

à la question 3.3 je lisais avant, je lis maintenant, mais depuis la semaine comprimée, je ne lis plus le même jour dans la semaine.

Répondez à chacun des énoncés suivants		Avant	Maintenant	Un autre jour	Jamais	Ne rien écrire dans la marge
3.1	Pratiquer un sport	1	2	3	4	19
3.2	Faire du bricolage, du jardinage	1	2	3	4	20
3.3	Lire (journaux, revues, livres)	1	2	3	4	21
3.4	Suivre des cours	1	2	3	4	22
3.5	Aller au cinéma, au théâtre, à des spectacles	1	2	3	4	23
3.6	Regarder la télévision	1	2	3	4	24
3.7	Recevoir et visiter des amis, la famille	1	2	3	4	25
3.8	Aller à la taverne, à la brasserie, à l'hôtel	1	2	3	4	26
3.9	Aller au restaurant	1	2	3	4	27
3.10	Aller à la salle de danse, à la discothèque, au club	1	2	3	4	28
3.11	Faire le ménage, le lavage	1	2	3	4	29
3.12	Faire le magasinage	1	2	3	4	30

		Avant	Maintenant	Un autre jour	Jamais	/12 Ne rien écrire dans la marge
3.13	Préparer les repas	1	2	3	4	31
3.14	S'occuper des enfants (jeux, devoirs et leçons, soins)	1	2	3	4	32
3.15	Assister à des réunions (politiques, syndicales, scolaires, sociales, religieuses, etc.)	1	2	3	4	33
3.16	Se promener en auto, à pied	1	2	3	4	34
3.17	Jaser, parler, discuter avec le conjoint (époux ou épouse)	1	2	3	4	35
3.18	Jaser, parler, discuter avec la ou les personnes qui habitent avec moi (à l'exception du conjoint)	1	2	3	4	36
3.19	Passer le temps, flâner, ne rien faire	1	2	3	4	37
3.20	Travailler à un second emploi (sideline)	1	2	3	4	38
3.21	Prendre les repas en famille	1	2	3	4	39
3.22	Ecouter la radio, de la musique	1	2	3	4	40
3.23	Jouer de la musique, faire de la peinture, de l'artisanat, etc.	1	2	3	4	41

	Avant	Maintenant	Un autre jour	Jamais	Ne rien écrire dans la marge
3.24 Autres activités (précisez)					
_____	1	2	3	4	42
_____	1	2	3	4	43
_____	1	2	3	4	44

Ne rien écrire dans la marge

PARTIE 4

4.1 Combien gagniez-vous par semaine (salaire brut, avant déduction d'impôt ou autres)?

1) Avant la semaine comprimée? $ _____ par semaine [45 47]

2) Maintenant? $ _____ par semaine [48 50]

4.2 L'entreprise a-t-elle changé votre salaire à cause de la semaine comprimée?

1.A) OUI, il a augmenté de $ _____ par semaine [51 52]

1.B) OUI, il a diminué de $ _____ par semaine [53 54]

2) NON ☐

3) Je n'étais pas là ☐ [55]

4.3 Faisiez-vous du temps supplémentaire (overtime)

Avant la semaine comprimée?

1) OUI ☐

2) NON ☐ [56]

Si OUI, 1) Combien faisiez-vous d'heures de temps supplémentaire (overtime) en moyenne par semaine _____ heures [57 58]

2) Combien gagniez-vous de l'heure lorsque vous travailliez en temps supplémentaire (overtime)?

$ _____ [59 • 62]

4.4 Maintenant, faites-vous du temps supplémentaire (overtime) de façon régulière?

1) OUI ☐
2) NON ☐

Si OUI, 1) combien d'heures par semaine? _____ heures

2) combien gagnez-vous de l'heure $ _____

4.5 Travailliez-vous à un second emploi? (side-line)

Avant la semaine comprimée?

1) OUI ☐
2) NON ☐

Si OUI, 1) combien d'heures par semaine? _____ heures

2) combien gagniez-vous de l'heure $ _____

4.6 Maintenant, avez-vous un second emploi? (side-line)

1) OUI ☐
2) NON ☐

Si OUI, 1) combien d'heures par semaine? _____ heures

2) combien gagnez-vous de l'heure $ _____

4.7 Possédiez-vous une automobile?

Avant la semaine comprimée? OUI ☐ NON ☐

Maintenant? OUI ☐ NON ☐

Ne rien écrire dans la marge

63
64 65
66 c 69
70
71 72
73 • 76 - - - - 79 80
1 4
5
6 7
8 • 11
12
13

Ne rien écrire dans la marge

4.8 Sans compter le salaire de votre conjoint, quels étaient, par mois, vos autres revenus (allocations familiales, sécurité sociale, assurance-chômage, pensions, intérêts, loyers, rentes, dividendes, profits, etc.)

Avant la semaine comprimée	Maintenant
Autres revenus par mois? $ _____	Autres revenus par mois? $ _____
ou	ou
Aucun ☐	Aucun ☐

AVANT 14 17 — 18

MAINTENANT 19 22 — 23

4.9 Quel montant avez-vous épargné par année, en moyenne (ajoutez les épargnes de votre conjoint s'il y a lieu)

Avant la semaine comprimée?		Maintenant?	
1) Aucune épargne	☐	1) Aucune épargne	☐
2) $1 à $ 999	☐	2) $1 à $ 999	☐
3) $1000 à $1999	☐	3) $1000 à $1999	☐
4) $2000 à $2999	☐	4) $2000 à $2999	☐
5) $3000 à $3999	☐	5) $3000 à $3999	☐
6) $4000 à $4999	☐	6) $4000 à $4999	☐
7) $5000 à $5999	☐	7) $5000 à $5999	☐
8) $6000 et plus	☐	8) $6000 et plus	☐

AVANT 24

MAINTENANT 25

Ne rien écrire dans la marge

4.10 Quel montant avez-vous <u>emprunté</u> par année, en moyenne (ajoutez les emprunts de votre conjoint s'il y a lieu)?

<u>Avant la semaine comprimée</u>?

1) Aucun emprunt ☐
2) $1 à $ 999 ☐
3) $1000 à $1999 ☐
4) $2000 à $2999 ☐
5) $3000 à $3999 ☐
6) $4000 à $4999 ☐
7) $5000 à $5999 ☐
8) $6000 et plus ☐

26

<u>Maintenant</u>?

1) Aucun emprunt ☐
2) $1 à $ 999 ☐
3) $1000 à $1999 ☐
4) $2000 à $2999 ☐
5) $3000 à $3999 ☐
6) $4000 à $4999 ☐
7) $5000 à $5999 ☐
8) $6000 et plus ☐

27

4.11 Est-ce que la semaine comprimée vous a amené à faire l'achat de biens durables tels que:

Ne rien écrire dans la marge

	OUI	NON	Si oui montant
Maison unifamiliale	1	2	$ _____
Maison-appartement (duplex ou autre)	1	2	$ _____
Chalet	1	2	$ _____
Roulotte	1	2	$ _____
Equipement de camping	1	2	$ _____
Télévision	1	2	$ _____
Outils pour bricolage	1	2	$ _____
Articles de sport	1	2	$ _____
Autre (spécifiez)			
_____	1	2	$ _____
_____	1	2	$ _____
_____	1	2	$ _____

28 29 33
34 35 39
40 41 45
46 47 51
52 53 56
57 58 61
62 63 66
67 68 71 - 152 - 3 80
1 4
5 6 9
10 11 14
15 16 19

A la page suivante, se trouve une liste de dépenses possibles. Pour chacune d'elles, nous aimerions que vous indiquiez, en encerclant le chiffre approprié, si, à cause de la semaine comprimée, ces dépenses:

1- ont augmenté
2- ont diminué
3- n'ont pas changé
4- aucune dépense dans ce domaine

N.B. Les changements (augmentation ou diminution) doivent être dûs à la semaine comprimée et non à d'autres causes comme: la hausse du coût de la vie, déménagement, achat d'une maison, augmentation du nombre d'enfants, etc.

EXEMPLE:	augmenté	diminué	n'a pas changé	aucune dépense
A- Epicerie	(1)	2	3	4
B- Tabac	1	2	3	(4)
C- Transports	1	(2)	3	4

Dans cet exemple, cela veut dire:

A- Ca coûte plus cher d'épicerie à cause de la semaine comprimée
B- Je n'ai jamais fait de dépense pour le tabac
C- Le transport me coûte moins cher à cause de la semaine comprimée

Ne rien écrire dans la marge

Indiquez une réponse à chacune des dépenses	augmenté	diminué	n'a pas changé	aucune dépense	
4.12					
1A- Loyer, si locataire	1	2	3	4	20
ou					
1B- Mensualités, si propriétaire	1	2	3	4	21
ou					
1C- Pension (aux parents ou à l'extérieur)..	1	2	3	4	22
2- Médicaments	1	2	3	4	23
3- Vêtements et chaussures	1	2	3	4	24
4- Chauffage	1	2	3	4	25
5- Electricité	1	2	3	4	26
6- Epicerie (aliments et boissons)	1	2	3	4	27

Indiquez une réponse à chacune des dépenses		augmenté	diminué	n'a pas changé	aucune dépense	Ne rien écrire dans la marge
7-	Tabac	1	2	3	4	28
8-	Transport (les jours de travail)	1	2	3	4	29
9-	Loisirs (autres que les repas et le transport)	1	2	3	4	30
10-	Repas au restaurant ou à la cafétéria durant les jours de travail	1	2	3	4	31
11-	Repas au restaurant durant les jours de congé	1	2	3	4	32
12-	Transport durant les jours de congé	1	2	3	4	33
13-	Aide familiale (bonne, servante, gardienne)	1	2	3	4	34

PARTIE 5

RENSEIGNEMENTS GENERAUX

Ne rien écrire dans la marge

5.1 Age: _____ 5.2 Sexe 1) F ☐ 2) M ☐ 35 36 37

5.3 Etes-vous

1) Célibataire ☐
2) Marié(e) ou l'équivalent ☐
3) Veuf(ve), divorcé(e), séparé(e) ☐
4) Autre (précisez) _____ 38

5.4 Combien d'années d'étude avez-vous complétées? _____ 39 40

Diplômes obtenus (s'il y a lieu) _____ 41 42

5.5 Combien avez-vous de dépendants (personnes à charge, selon votre déclaration d'impôt)?
(Encerclez le nombre)

Enfants: 0 1 2 3 4 5 6 7et plus 43

Conjoint: 1) à charge ☐ 2) pas à charge ☐ 3) partiellement à charge ☐ 44

Autres: 0 1 2 3 4 5et plus 45

Ne rien écrire dans la marge

.9 A tout considérer, quel énoncé correspond le mieux à votre travail?

1) Mon travail n'exige pas beaucoup d'effort (intellectuel ou physique) ☐
2) Mon travail exige assez d'effort mais pas énormément ☐
3) Mon travail exige énormément d'effort ☐

51

5.10 Depuis combien d'années travaillez-vous pour votre employeur actuel?

1) Moins de 1 an ☐
2) 1 à 4 ans ☐
3) 5 à 8 ans ☐
4) 9 à 12 ans ☐
5) 13 à 16 ans ☐
6) 17 ans et plus ☐

52

5.11 Dites, en quelques mots, ce que la semaine comprimée a changé à votre vie:

_____

_____

_____

53 54

Ne rien écrire dans la marge

5.6 Quel est le titre de votre emploi régulier (exemple: pressier, infirmière, contremaître etc.)

_____

46 49

5.7 Au cours d'une journée de travail, décrivez brièvement ce que vous faites:

_____

_____

_____

5.8 Selon vous, votre travail est-il:

N.B. Intellectuel: penser, parler écrire.
Physique: manipuler des objets, contrôler des machines, etc.

1) Intellectuel ☐
2) Surtout intellectuel mais aussi physique ☐
3) Autant intellectuel que physique ☐
4) Surtout physique, mais aussi intellectuel ☐
5) Physique ☐

50

Important: Cette page ne concerne que les gens mariés (ou l'équivalent).

Ne rien écrire dans la marge

5.12 Combien avez-vous d'enfants?
(Encerclez le nombre)

A) à la maison: 0 1 2 3 4 5 6 7et plus — 55

B) à l'extérieur: 0 1 2 3 4 5 6 7et plus — 56

5.13 Est-ce que votre conjoint:

1) Travaille à l'extérieur à temps plein? ☐
2) Travaille à l'extérieur à temps partiel? ☐
3) Travaille à domicile avec salaire? ☐
4) Est ménagère à plein temps? ☐
5) Ne travaille pas? ☐

57

5.14 Si votre conjoint travaille, quel est le titre de son emploi (exemple: pressier, infirmière, commis, contremaître)?

_____ 58 61

5.15 Quel était le salaire brut (avant déduction d'impôt), par semaine, de votre conjoint?

62 64

Avant la semaine comprimée? $_____ aucun ☐

65 67 ---- 80

Maintenant? $_____ aucun ☐

Bibliographie

ARGYRIS, C. (1957). Personality and organization: the conflict between system and the individual. New York: Harper and Row.

BENMOUYAL-ACOCA, V., BOULARD, R., TESSIER, B.-M. (1975). La semaine comprimée au Québec, Travail-Québec, 2, 15-21.

BOULARD, R. COTE, L.H., GUIMOND, S., TURGEON, B. (1977). Les répercussions de l'horaire variable sur l'individu. Québec: Editeur Officiel.

BRAYFIELD, A.H., CROCKETT, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance, Psychological Bulletin, 52, 396-428.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (B.I.T.), (1967). La durée du travail: étude des législations et des pratiques nationales. Genève: Imprimeries populaires.

BURNSTEIN, M., TIENHAARA, N., HEWSON, P., WARRANDER, B. (1975). Les canadiens et le travail: conclusions d'une étude sur l'éthique du travail et d'une étude sur la satisfaction professionnelle. Ottawa: Main-d'Oeuvre et Immigration, Recherche et planification stratégique.

CHAMBRE DE COMMERCE DU DISTRICT DE MONTREAL (LA), (1973). La semaine comprimée, les horaires flexibles, Montréal.

CONFERENCE BOARD OF CANADA (THE), (1974). The altered work week, Ottawa.

COTE, L.H., LEWIS, N. (1976). L'horaire variable au Québec: rapport d'enquête. Québec: Editeur Officiel

DE CHALENDAR, J. (1971). L'aménagement du temps. Paris: Ed. Desclée de Brower.

DOWING, P. (1972). A new workweek is coming, ready or not, Canadian personnel and industrial relations journal, 19, 15-25.

DUMAZEDIER, J. (1962). Vers la civilisation des loisirs, Coll. Esprit "La Cité Prochaine". Paris: Ed. Le Seuil.

GLICKMAN, A., BROWN, Z. (1974). Changing schedules of work. Patterns and implications. Washington: Upjohn Institute for employment research.

GRAND'MAISON, J. (1975). Des milieux de travail à réinventer. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal.

GRAY, G. (1972). Can we survive the 4-day week?, Quest, 1, 18-21.

HAMEED, S., PAUL, G. (1974). 3 or 4-day work week. Edmonton: Faculty of Business administration, University of Alberta.

HARPER, C. (1974). Evolution des horaires de travail, Division des enquêtes sur les salaires de la Direction de l'économique et des recherches, Ministère du Travail du Canada.

HENDERSON, C. (1974). The 4-day work week: its impact on employee attitudes and work behavior, in S. Hameed et G. Paul (Ed.): 3 or 4-day work week. Edmonton: Faculty of Business Administration, The University of Alberta.

HERZBERG, F., MAUSNER, B., SNYDERMAN, B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.

HODGE, B., TELLIER, R. (1975). Employee reactions to the four day week, California Management Review, 18, no 1, 25-30.

IVANCEVICH, J. (1974). Effect of the shorter work week on selected satisfaction and performance measures, Journal of applied psychology, 59, no 6, 717-721.

JOHNSTONE, H. (1972). Rapport de la Commission d'enquête sur les modifications proposées à la partie III du Code canadien du travail en une période de moins de cinq jours, Parties I et II, Ministère du Travail du Canada.

KATZ, D., HYMAN, H. (1947). Morale in war industry, in T.M. Newcomb, E.L. Hartley (Ed.): Readings in Social psychology (pp. 437-447). New York: Holt.

LAFRANCE, A. (1973). Evolution de l'aménagement des heures de travail, Rapport interne, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

LAWLER, E., PORTER, L. (1967). The effect of performance on job satisfaction, Industrial Relations, 7, 20-28.

LEHMANN, G. (1955). Physiologie pratique du travail. Paris, Ed. Organisation.

MACKENZIE, E. (1972). European Firms try the 4-day - 40 hours week, International Management, 27, no 2, 26-30.

MAY, C. (1974). Occupational health factors and the compressed work week, in S. Hameed et G. Paul (Ed.): 3 or 4-day work week Edmonton: Faculty of Business administration, The University of Alberta.

MIREAULT, R. (1974). Le réaménagement des temps de travail: vers une position officielle du Ministère, Travail-Québec, 10, 2-8.

NANUS, B., ADELMAN, H. (1971). Work and leisure, 1980, Business Horizons, no 14, 5-10.

NEWSTROM, J., WERTHER, W. (1973). Managerial perceptions of the shorter work week, Arizona Business, 20, no 2, 8-13.

NORD, W. COSTIGAN, R. (1973). Worker adjustment to the four day week, a longitudinal study, Journal of applied psychology, 58, no 1, 60-66.

ONTARIO MINISTRY OF LABOUR - RESEARCH BRANCH (1972). The compressed work weed in Ontario, Gouvernement de l'Ontario.

OUELLET, F. (1972). Aspects ergonomiques de la compression de la semaine de travail. Mémoire de maîtrise (inédit), Université de Montréal (Relations Industrielles).

OUELLET, F. (1974). Aspects ergonomiques des horaires comprimés, in Travail-Québec (Ed.): L'homme et le travail, 18ième congrès international de psychologie appliquée (pp. 159-170). Québec: Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

PAUL, G. (1974). Some sociopsychological implications of the 4-day work week, in S. Hameed et G. Paul (Ed.): 3 or 4-day work week. Edmonton: Faculty of Business Administration, The University of Alberta.

POOR, R. (Ed.) (1973). 4-day, 40 hours, and other forms of the rearranged work week. New York: Mentor Book.

POOR, R., STEELE, J. (1973). Work and leisure: the reactions of people at 4-day firms, in R. Poor (Ed.): 4-day, 40 hours, and other forms of the rearranged work week (pp. 69-92). New York: Mentor Book.

PORTER, L., LAWLER, E. (1968). Managerial attitudes and performance, Homeward, Illinois: Irwin.

PROULX, P.P., LAGANA, A. (1974). Analyse des effets économiques de la semaine comprimée et des horaires flexibles sur l'entreprise, C.R.D.E.

ROBERTSON, G. (1973). Selected characteristics of compressed work schedules in Ontario. Research Branch, Ontario Ministry of Labour, no 3.

ROBERTSON, G., FERLEJOWSKI, P. (1974). Employee attitudes toward compressed work schedule in Ontario: a case study of ten firms, Research Branch, Ontario Ministry of Labour.

ROSENTHAL, E. (1972). Are workers up to the 4-day work week? Management review, 61, no 7, 14-19.

SAMSON, BELAIR, RIDDELL, STEAD INC. (1971). Report on the shortened work week.

SANDERSON, G. (1972). A report on the four day week, The Labour Gazette, 116-127.

SAYADI, M., LAPOINTE, A. (1974). La semaine de travail comprimée en 3 jours, une étude de cas chez Ronald's Federated. Rapport inédit, D.G.R., Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

SECRETARY OF HEALTH, EDUCATION AND WELFARE (1973). Work in America, Report of a special task force, Cambridge, Mass. M.I.T. Press.

SEXTON, J., BOIVIN, J. (Ed.) (1974). L'aménagement des temps de travail. L'horaire variable et la semaine comprimée. Québec: Les Presses de l'Université Laval.

STEWARD, G., LARSEN, J. (1971). A four day - three day per week application to a continuous production operation, Management of personnel quarterly, 10, no 4, 13-20.

SWIMMER, D. (1974). Recent experience with the 3 and 4-day work week, in S. Hameed et G. Paul (Ed.): 3 or 4-day work week. Edmonton: Faculty of Business Administration, The University of Alberta.

TESSIER, B.M., BENMOUYAL-ACOCA, V., BOULARD, R. (1974). Inventaire des organisations qui ont des employés sur la semaine comprimée au Québec. Document inédit de la Direction générale de la recherche, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, Montréal.

TESSIER, B.M. (1974). La semaine comprimée de travail: progrès ou anachronisme?, in J. Boivin et J. Sexton (Ed.): L'aménagement des temps de travail: l'horaire variable et la semaine comprimée (pp. 137-171). Québec: Les Presses de l'Université Laval.

TESSIER, B.M., TURGEON, B. (1976). L'horaire variable: rapport de la mission d'étude en Allemagne et en Suisse. Québec: Editeur Officiel.

TURGEON, B. (1976). Les horaires variables: examen de la littérature. Québec: Editeur Officiel.

WERNETTE, P. (1968). What about the four day work week?, Management of personnel quarterly, 6, no 4, 13-16.

WHEELER, K. GURMAN, R., TARNOWIESKI, D. (1972). The four day week. New York: American Management Association Inc.

WILSON, J. BYHAM, W. (Ed.) (1973). The four day work week: fad or future? Proceedings of a conference conducted by the graduate school of business, University of Pittsburgh.

WILSON, J., SELTZER, J. (1972). Some philosophic and social implications of the flexible work week, in J. Wilson et W. Byham (Ed.): The four day work week: fad or future?, Proceedings of a conference conducted by the graduate school of business, University of Pittsburgh.

WILSON, J., SELTZER, J. (1974). Canadian Workers tell how they react to shorter work week, The Asbestos worker, 18, no 9.